

**Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani
Pada CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda**

Aisyah Amartria^{1✉}, Rabiatul Adawiyah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan oleh Aisyah Amartria dengan judul “**Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda**)” di bawah bimbingan Rabiatul Adawiyah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis penerapan nilai-nilai etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani pada CV Semesta Jaya Abadi Samarinda. Nilai-nilai yang dikaji meliputi amanah, kejujuran, disiplin, kerja keras, dan keikhlasan. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan metode pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islam berdampak positif pada produktivitas, kedisiplinan, dan kepuasan kerja karyawan. Tantangan utama yang dihadapi adalah menjaga konsistensi penerapan nilai-nilai tersebut pada semua lapisan karyawan. Namun, segala aktivitas yang berbasis pada nilai spiritual terbukti efektif dalam mengatasi kendala tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja Islam merupakan strategi yang relevan untuk meningkatkan kinerja individu dalam konteks perusahaan modern.

Kata Kunci: Etos Kerja Islam, Kinerja Sumber Daya Insani, Peningkatan Kinerja

***The Implementation of Islamic Work Ethics in Enhancing Human Resource
Performance at CV Semesta Jaya Abadi Samarinda***

Abstract

*This research was conducted by Aisyah Amartria with the title " **The Implementation of Islamic Work Ethics in Enhancing Human Resource Performance at CV Semesta Jaya Abadi Samarinda**" under the guidance of Rabiatul Adawiyah. The research aims to identify and analyze the application of Islamic work ethic values in improving human resource performance at CV Semesta Jaya Abadi in Samarinda. The values examined include trustworthiness, honesty, discipline, hard work, and sincerity. A qualitative approach was employed, utilizing in-depth interviews, observations, and data analysis as data collection methods. The findings reveal that implementing Islamic work ethics positively impacts employee productivity, discipline, and job satisfaction. The main challenge lies in maintaining the consistent application of these values across all employee levels. However, activities rooted in spiritual values effectively address these challenges. This study concludes that Islamic work ethics serve as a relevant strategy for enhancing individual performance in the context of modern.*

Keywords: Islamic Work Ethic, Human Resource Performance, Performance Improvement.

Copyright © 2025 Aisyah Amartria, Rabiatul Adawiyah

✉ Corresponding Author

Email Address: amartriaaatj33@gmail.com, rabiatul.adawiyah@feb.unmul.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya insani merupakan elemen vital dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Peranan strategis sumber daya insani dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja dapat dioptimalkan melalui pendekatan psikologis, organisasi, budaya, serta agama (Sono, 2017). Dalam konteks ini, prinsip-prinsip Islam menyediakan berbagai panduan yang dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya insani secara efektif, terutama dalam menghadapi tantangan organisasi modern serta dalam menjaga kualitas individu guna meningkatkan kinerja (Abbazi & Zarqan, 2019).

Pengelolaan sumber daya insani yang baik mencakup upaya mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, serta menjaga kuantitas dan kualitas individu yang bekerja dalam suatu sistem (Hasyim, 2019). Manusia sebagai makhluk yang bekerja memiliki dorongan alami untuk memenuhi kebutuhannya melalui pekerjaan. Namun, pekerjaan yang dilakukan tanpa semangat dan tujuan akan menjadi sia-sia. Oleh karena itu, dibutuhkan etos kerja, yakni semangat kerja yang didasari oleh niat yang baik dan benar (Nurdin, 2020).

Etos kerja tidak hanya tumbuh dari dorongan pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem nilai dan orientasi budaya terhadap pekerjaan. Dalam Islam, etos kerja memiliki kedudukan yang penting karena tidak hanya memandang kerja sebagai sarana pemenuhan kebutuhan duniawi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah yang bernilai akhirat (Fuaddi, 2018). Islam mengajarkan pentingnya produktivitas, disiplin, dan tanggung jawab dalam bekerja. Konsep amal dalam Al-Qur'an mengacu pada segala bentuk perbuatan, baik maupun buruk, yang menunjukkan bahwa pekerjaan adalah bagian dari amal yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh integritas.

Etos kerja Islam mengarahkan setiap individu untuk bekerja dengan semangat ibadah, kejujuran, dan profesionalisme. Ketika nilai-nilai ini diterapkan dalam lingkungan organisasi, maka akan tercipta kinerja yang optimal dan memberikan dampak positif bagi keseluruhan sistem kerja (Citra & Purwadi, 2018). Kinerja yang baik merupakan indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan kolektif (Efrina, 2019).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di CV Semesta Jaya Abadi Samarinda, peneliti menemukan bahwa perusahaan ini bergerak di bidang penjualan barang-barang umum dan peralatan spare part untuk industri kelapa sawit. Dalam pelaksanaannya, perusahaan tidak hanya fokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga berusaha mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam operasional sehari-hari. Hal ini tercermin dalam budaya kerja yang menekankan ukhuwah (persaudaraan), tanggung jawab, dan semangat kerja yang dilandasi oleh niat ibadah.

Karyawan di CV Semesta Jaya Abadi menunjukkan kerja sama yang baik, saling menghormati, serta memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas. Nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam lingkungan kerja membentuk karakter karyawan yang jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Penerapan etos kerja Islami ini turut membentuk suasana kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan efektivitas serta kinerja sumber daya manusia di perusahaan.

Melihat pentingnya etos kerja Islami dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, penelitian ini difokuskan pada penerapan etos kerja Islam dalam meningkatkan sumber daya insani di CV Semesta Jaya Abadi Samarinda.

Dengan hal ini peneliti merumuskan masalah bagaimana etos kerja Islami dapat meningkatkan kinerja sumber daya insani pada CV Semesta Jaya Abadi Samarinda? Dan apakah dengan menerapkan etos kerja Islami yang baik dapat meningkatkan kinerja sumber daya insani pada CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda? Dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan etos kerja Islami yang baik dapat meningkatkan kinerja sumber daya insani pada CV Semesta Jaya Abadi Samarinda.. Peneliti mengangkat judul **“Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani Pada CV Semesta Jaya Abadi Samarinda”**.

Etos Kerja Islam

Fuaddi (2018) menyatakan etos kerja Islam adalah usaha sungguh-sungguh yang dilandasi iman untuk menjadi hamba Allah SWT yang produktif dan bermanfaat, dengan tujuan mencapai *falah* (kesuksesan dan kemuliaan). Nilai-nilai seperti kejujuran, kebaikan, kesederhanaan (*zuhud*), dan rasa tanggung jawab menjadi landasan etos kerja Islami. Etos kerja ini berakar pada Al-Qur'an dan sunnah, serta menjadi penting di era modern sebagai panduan moral dan spiritual dalam bekerja.

Kinerja Sumber Daya Insani

Rakhmalina (2021) menyatakan kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu. Kinerja berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut, serta proses dan metode yang digunakan dalam melaksanakannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan, sehingga dapat menciptakan tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan mampu bersaing di tingkat nasional.

Syafrizal (2019) menyatakan kinerja dalam pandangan Islam merupakan salah satu aspek kehidupan dan aktivitas yang memiliki peranan penting dalam masyarakat. Bekerja, sesuai dengan anjuran agama, sering kali dijadikan sebagai ukuran untuk menilai seseorang. Ajaran Islam mengharuskan setiap individu untuk mandiri, yang berarti bahwa setiap orang sebaiknya memenuhi kebutuhannya sendiri melalui usaha dan kerja, meskipun itu sulit. Dari sudut pandang ekonomi, bekerja merupakan salah satu alat produksi yang sangat vital, selain modal dan faktor-faktor alam lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang menekankan pencarian sebuah pengertian, makna, konsep, karakteristik gejala, simbol menjelaskan tentang suatu fenomena dan disajikan. Data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari nilai-nilai yang akan diukur untuk mengidentifikasi spesifikasi permasalahan yang ingin dicapai guna mencapai kesimpulan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini data primer melalui observasi dan wawancara yang ditujukan langsung kepada informan meliputi pemilik dan karyawan perusahaan serta data sekunder dapat bersumber pada dokumen yang diperoleh dari objek penelitian, foto atau gambar yang diambil peneliti dan bahan informasi lainnya yang memiliki relevansi dengan penelitian sebagai bahan penunjang penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data antara lain observasi, wawancara bersama beberapa informan pada perusahaan tersebut dan dokumentasi suatu cara yang ditempuh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Sesuai dengan pendekatan penelitian kualitatif dan sumber data yang digunakan, maka teknik pengumpulan data yang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola dan memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan bahwa:

Al-Shalah (Kebaikan dan Kejujuran)

Mayoritas karyawan menunjukkan sikap jujur dan amanah. Hal ini diperkuat oleh kepemimpinan yang menjadi teladan dalam kejujuran. Namun, masih ada beberapa individu yang membutuhkan pembinaan.

Al-Itqan (Kemantapan dan Kesempurnaan)

Karyawan menunjukkan ketelitian dalam bekerja, walau beberapa karyawan baru masih perlu waktu untuk menyesuaikan dengan standar perusahaan.

Al-Ihsan (Melakukan yang Terbaik)

Terdapat budaya kerja yang menekankan hasil maksimal dan adanya sistem apresiasi kinerja. Karyawan

menunjukkan inisiatif tinggi dalam bekerja.

Al-Mujahadah (Kesungguhan dan Ketekunan)

Karyawan tetap menyelesaikan pekerjaan meski dalam tekanan. Manajer berperan aktif dalam memberi motivasi dan solusi.

Tanafus dan Ta’awun (Kompetisi dan Kerja Sama)

Budaya kerja kompetitif namun kolaboratif tercipta dengan baik. Kasus konflik diminimalkan melalui pendekatan manajerial yang adil.

Menggunakan waktu dengan baik

Mayoritas karyawan disiplin terhadap waktu kerja dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Disediakan fasilitas pendukung seperti ruang ibadah dan pengaturan jam kerja.

Kinerja Sumber Daya Insani:

- **Kualitas Kerja**
Karyawan menunjukkan keterampilan dan ketelitian yang memadai dalam menyelesaikan tugas.
- **Kuantitas Kerja**
Target kerja tercapai sesuai standar operasional perusahaan.
- **Komitmen Kerja**
Karyawan menunjukkan loyalitas tinggi dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas dan perusahaan.

Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber pada penelitian ini bertujuan untuk menguji keabsahan data dan triangulasi yang penulis gunakan yaitu triangulasi sumber antar informan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informanyang akan ditampilkan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Triangulasi Sumber

Indikator	Hasil Wawancara	Observasi
<i>Al-Shalah</i> (Kebaikan dan Kejujuran)	Informan menyebutkan kejujuran sebagai nilai utama dalam bekerja.	Terlihat karyawan menjalankan tugas dengan amanah dan evaluasi kerja menunjukkan kepemimpinan menekankan kejujuran dan amanah.
<i>Al-Itqan</i> (Kemantapan dan <i>perfectness</i>)	Karyawan mengakui pentingnya ketelitian dan kesempurnaan dalam tugas.	Terpantau adanya ketelitian dalam bekerja, namun karyawan baru masih terlihat belum stabil.
<i>Al-Ihsan</i> (Melakukan yang Terbaik)	Informan menyebutkan bahwa dorongan untuk terus berinovasi dan mencari solusi terbaik dalam bekerja berasal dari kesadaran internal, bukan hanya instruksi manajemen.	Karyawan sering menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab dalam bekerja.
<i>Al-Mujahadah</i> (Kesungguhan dalam bekerja dan	Informan menyatakan tetap semangat meski menghadapi tantangan kerja yang sulit.	Karyawan tetap fokus bekerja meski di bawah tekanan.

menghadapi tantangan)		
<i>Tanafus dan Ta'awun</i> (Berkompetisi dan tolong menolong)	Informan menyebutkan suasana kerja mendukung kolaborasi dan persaingan sehat.	Terlihat adanya kerja sama antardivisi dan semangat saling bantu.
Mencermati nilai waktu dengan baik	Informan menyebutkan bahwa perusahaan menegaskan pentingnya disiplin waktu.	Mayoritas karyawan datang dan pulang tepat waktu serta menyelesaikan tugas tepat waktu.

Pembahasan

Nilai-Nilai Etos Kerja Islami di Perusahaan

***Al-Shalah* (Kebaikan dan kejujuran)**

Nilai integritas sangat penting dalam membentuk budaya kerja Islami di perusahaan ini. Pemilik usaha dan manajer menjadi teladan melalui komunikasi yang jujur dan pelaporan kerja yang transparan. Sebagian besar karyawan sudah memahami pentingnya kejujuran, meskipun masih diperlukan arahan bagi beberapa individu dalam situasi tertentu. Penerapan nilai ini memperkuat kepercayaan dan hubungan kerja yang harmonis (Fawaid, Wafa & Ani Qotuz, 2023).

***Al-Itqan* (Kemantapan dan *perfectness*)**

Kemantapan dan ketelitian menjadi penentu kualitas kerja. SOP dan evaluasi rutin mendorong karyawan bekerja secara teliti dan konsisten. Karyawan baru cenderung mengalami tantangan, namun dengan dukungan berkelanjutan, nilai ini mendorong efisiensi dan standar kerja yang tinggi (Fawaid, Wafa & Ani Qotuz, 2023).

***Al-Ihsan* (Melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)**

Perusahaan mendorong karyawan untuk memberikan hasil terbaik melalui penghargaan dan evaluasi berkala. Meskipun beban kerja tinggi, karyawan tetap menunjukkan dedikasi tinggi. Nilai ini meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta menumbuhkan rasa bangga dalam bekerja (Sono, Hakim & Lusi Oktaviani, 2017).

***Al-Mujahadah* (Kesungguhan dalam bekerja dan menghadapi tantangan)**

Kesungguhan karyawan terlihat dari ketekunan menghadapi tekanan kerja. Pemilik dan manajer mendukung melalui motivasi dan solusi teknis. Nilai ini memperkuat komitmen dan ketahanan dalam menyelesaikan tugas (Sono, Hakim & Lusi Oktaviani, 2017).

***Tanafus dan Ta'awun* (Berkompetisi dan tolong menolong)**

Lingkungan kerja mencerminkan kompetisi sehat dan kerja sama tim. Meskipun pernah terjadi persaingan tidak sehat, perusahaan berhasil mengatasi konflik dan menumbuhkan solidaritas antar karyawan. Nilai ini meningkatkan produktivitas dan keharmonisan kerja (Muslimin, 2023).

Mencermati nilai waktu dengan baik

Manajemen waktu menjadi perhatian utama dengan penerapan disiplin kerja yang tinggi. Meskipun ada beberapa kendala disiplin, sebagian besar karyawan menunjukkan pemanfaatan waktu yang efisien, berdampak pada peningkatan produktivitas dan komitmen kerja (Muslimin, 2023).

Pengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Insani

Produktivitas meningkat

Output kerja karyawan lebih tinggi karena motivasi spiritual.

Kepuasan kerja

Lingkungan kerja yang religius menciptakan kenyamanan dan loyalitas.

Komitmen kerja

Karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Kolaborasi tim

Prinsip ta'awun (tolong-menolong) memperkuat kerja sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari pengumpulan data yang dilakukan selama penelitian mengenai penerapan etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani pada CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai-nilai etos kerja Islam seperti *al-shalah*, *al-itqan*, *al-ihsan*, *al-mujahadah*, *tanafus* dan *ta'awun*, serta manajemen waktu telah diterapkan dalam kegiatan operasional.
2. Mayoritas karyawan memahami dan menerapkan nilai kejujuran dan amanah, yang meningkatkan kepercayaan antar karyawan dan pimpinan.
3. Kesungguhan dan ketelitian menghasilkan pekerjaan yang akurat dan berkualitas, meskipun tantangan adaptasi masih terjadi pada karyawan baru.
4. Nilai *al-ihsan* mendorong pencapaian hasil terbaik dan membentuk budaya kerja yang kompetitif namun sehat.
5. Prinsip *tanafus* dan *ta'awun* menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif sekaligus kolaboratif.
6. Disiplin waktu yang tinggi mendukung efisiensi kerja, berdampak pada peningkatan kuantitas dan kualitas hasil.
7. Secara keseluruhan, etos kerja Islami berperan sebagai fondasi dalam membentuk sumber daya insani yang produktif, berkualitas, dan berorientasi pada pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan mengenai penerapan etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani pada CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang Ekonomi Syariah, khususnya terkait pentingnya etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani. Nilai-nilai seperti *al-shalah*, *al-itqan*, *al-ihsan*, *al-mujahadah*, *tanafus* dan *ta'awun*, serta menggunakan waktu dengan baik, dapat dijadikan indikator dalam manajemen sumber daya insani berbasis syariah. Penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi acuan bagi pengembangan teori etos kerja dalam perspektif Islam.

Secara Praktis

1. Untuk CV Semesta Jaya Abadi dapat meningkatkan kinerja sumber daya insani dengan menerapkan pelatihan etos kerja Islami, menetapkan kebijakan berbasis nilai Islam, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara dunia dan akhirat. Insentif berbasis kinerja dan akhlak Islami juga dapat diterapkan untuk memotivasi karyawan.
2. Untuk Mahasiswa Ekonomi Syariah perlu memahami dan menerapkan etos kerja Islami dalam studi dan pekerjaan, serta melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampaknya terhadap kinerja dan dapat menjadikan etos kerja Islami sebagai pedoman dengan bekerja secara jujur, disiplin, dan profesional, serta menerapkannya di berbagai bidang pekerjaan guna meningkatkan kesejahteraan secara material dan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbazi, Dr. U., & Zarqan, I. A. (2019). Islamic Pedagogy on Human Resource Management based on Islamic References. *Journal of Islamic Business and Economic Review*, 2(1).
- Anggito, A. & J. S. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Jejak.
- Bangun, W. (2012). *Penilaian Kinerja*. Erlangga.
- Citra, D. P., & Purwadi, A. & I. H. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *FALAH, Jurnal Ekonomi Syariah*, 3.
- Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari'ah. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7.
- Fuaddi, H. (2018). ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Jurnal Al-Amwal*.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Bumi Aksara.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Haryanto, R. (2017). *Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*. 4.
- Hasyim, S. L. (2019). Manajemen Sumber Daya Insani. *Jurnal Lentera*, 18.
- Khattab, S. (2019). Prinsip-prinsip etos kerja Islami dan aplikasinya dalam dunia kerja. *Jurnal Studi Islam*.
- Kirom, C. (2018). Etos kerja dalam islami. *Journal; of Sharia Economi Law*, 1, 59–59.
- Meranti, I. D. I. (2020). IMPLEMENTASI ETOS KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banyuwangi). *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 11.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. & S. J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook Edition 3 (3rd ed.)*. SAGE Publication, Inc.
- Noer, M. U. (2022). *Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran*. BallaSulo Teknoporie.
- Nurdin, F. (2020). Pandangan Al-Qur'an Dan Hadist Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah*, 17.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2.
- Saputro, H., & Ari Prasetyo. (2014). *PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA WAROENG STEAK & SHAKE DI SURABAYA*. 1.
- Sono, N. H. (2017). Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*.
- Surur, M. (2018). Fenomena Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2.
- Syafrizal, R. (2019). ANALISIS KINERJA ISLAMIC HUMAN RESOURCES BERDASARKAN METODE MASLAHAH SCORECARD (STUDI KASUS PADA PT. INALUM). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*.
- Yusuf, A. Y. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Zaini, H. (2019). PERSPEKTIF ALQURAN TENTANG PENINGKATAN ETOS KERJA DALAM MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DAN PERUBAHAN SOSIAL 5.0. *Batusangkar International Conference IV*.