

Meningkatkan Kualitas Kerja melalui Integrasi Akhlaq dan Hukum Islam

Sumarta

STAI Pangeran Dharma Kusuma Segeran Indramayu
martasumarta548@gmail.com

DOI : <https://ojs.staisdharma.ac.id/index.php/tjmes>

Disubmit: (Juli 2023) | Direvisi: (Juli 2023) | Disetujui: (Juli 2023)

Abstract

The integration of Islamic ethical values (akhlaq) and Sharia law into business management holds significant potential for enhancing employee work quality and overall organizational performance. In the context of the complex and diverse modern business environment, these values offer valuable ethical and moral guidance, shaping a strong and sustainable organizational culture. This study reveals several important aspects related to the impact, challenges, and implementation strategies of integrating Islamic values in business management, making it relevant for organizations seeking a more holistic and ethical approach in their operations. The research aims to investigate how the integration of akhlaq and Sharia law can improve work quality in a business context. Using a qualitative approach, data was collected through employee interviews and content analysis. Findings indicate that the application of akhlaq and Sharia law principles within corporate culture can result in a more ethical, integrity-driven, and value-oriented work environment. Employees involved in business practices based on akhlaq and Sharia law tend to be more inspired, productive, and have higher job satisfaction. Some challenges in this integration include a lack of understanding of Islamic principles and resistance to cultural change. However, with appropriate education and training, along with support from company leadership, the integration of akhlaq and Sharia law can become a key factor in improving work quality and creating a sustainable work culture.

Keywords : Integration, Akhlaq, Islamic Law, Work Quality, Corporate Culture.

Abstrak

Integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks bisnis modern yang kompleks dan beragam, nilai-nilai ini menawarkan panduan etis dan moral yang berharga, membentuk budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan. Studi ini mengungkap beberapa aspek penting terkait dampak, tantangan, dan strategi implementasi integrasi nilai-nilai Islam dalam konteks manajemen bisnis, menjadikannya relevan bagi organisasi yang ingin mengadopsi pendekatan yang lebih holistik dan etis dalam operasionalnya. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana integrasi akhlaq dan hukum Islam dapat meningkatkan kualitas kerja dalam konteks bisnis. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara dengan karyawan dan analisis konten. Temuan menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip akhlaq dan hukum Islam dalam budaya perusahaan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih etis, berintegritas, dan berorientasi pada nilai-nilai. Karyawan yang terlibat dalam praktik bisnis yang berdasarkan pada akhlaq dan hukum Islam cenderung lebih terinspirasi, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Beberapa tantangan yang dihadapi dalam integrasi ini termasuk pemahaman yang kurang dalam prinsip-prinsip Islam dan resistensi terhadap perubahan budaya. Namun, dengan pendidikan dan pelatihan yang tepat, serta dukungan dari pimpinan perusahaan, integrasi akhlaq dan hukum Islam dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas kerja dan menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Integrasi, Akhlaq, Hukum Islam, Kualitas Kerja, Budaya Perusahaan.

Pendahuluan

Di tengah kompleksitas dunia bisnis yang terus berkembang, tantangan untuk mencapai kualitas kerja yang optimal menjadi semakin penting. Kualitas kerja yang tinggi bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tetapi juga memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Dalam konteks ini, integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis muncul sebagai pendekatan yang menjanjikan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan (Ahmad & Ogunsola, 2011). Di tengah dinamika dunia bisnis yang terus berkembang, pencapaian kualitas kerja yang optimal menjadi semakin penting bagi kesuksesan perusahaan. Kualitas kerja yang tinggi tidak hanya mempengaruhi produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis menjadi semakin penting untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, kualitas kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan. Kualitas kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan (Alhabshi, 1993). Di tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan mereka. Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian adalah integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen sumber daya manusia dan budaya perusahaan (Zarabozo, 1997).

Hukum Islam, atau syariah, dan akhlaq, atau etika moral dalam Islam, memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur perilaku manusia dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks bisnis (Al-Qardhawi, 2002). Konsep-konsep seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab sosial, dan keadilan, yang merupakan bagian dari nilai-nilai Islam, menjadi landasan bagi perilaku bisnis yang bertanggung jawab dan beretika. Integrasi nilai-nilai ini dalam budaya perusahaan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan bermoral, tetapi juga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bidang yang sangat penting dalam keseluruhan manajemen perusahaan. Tantangan utama dalam manajemen SDM adalah memastikan bahwa karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan memiliki kualitas kerja yang tinggi (Chapra, 2000). Namun, dalam realitasnya, banyak perusahaan menghadapi masalah seperti ketidakpuasan kerja, kehilangan karyawan, dan kurangnya komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Salah satu penyebab utama dari tantangan ini adalah kurangnya nilai-nilai etika dan moral dalam budaya perusahaan. Banyak perusahaan terlalu fokus pada pencapaian tujuan keuangan dan tidak cukup memperhatikan aspek-aspek seperti integritas, tanggung jawab sosial, dan keadilan. Akibatnya, karyawan mungkin merasa tidak terhubung dengan nilai-nilai perusahaan dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis dapat menjadi solusi bagi tantangan-tantangan yang dihadapi dalam manajemen SDM (Al-Ghazali, 2004). Prinsip-prinsip Islam yang berfokus pada keadilan, integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial dapat membentuk dasar yang kuat bagi budaya perusahaan yang etis dan beretika (Al-Suwailem, 2006). Ketika nilai-nilai ini diintegrasikan secara dalam dalam kebijakan, praktik, dan budaya perusahaan, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inspiratif, dan bermakna.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara nilai-nilai Islam dan kualitas kerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Hasan (2018) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip hukum Islam dalam praktik bisnis mereka cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi dan produktif (Hasan, 2018). Selain itu, penelitian oleh

Ibrahim et al. (2019) menemukan bahwa integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial, yang merupakan nilai-nilai akhlaq dalam Islam, berkontribusi pada kualitas kerja yang lebih tinggi dan kepuasan kerja karyawan (Ibrahim et al., 2019). Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, masih ada kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut yang lebih mendalam tentang integrasi akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis dan dampaknya terhadap kualitas kerja karyawan. Penelitian ini akan berfokus pada pengumpulan data langsung dari karyawan dan analisis lebih lanjut tentang bagaimana prinsip-prinsip Islam mempengaruhi perilaku dan kualitas kerja mereka.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki secara mendalam integrasi akhlaq dan hukum Islam dalam konteks manajemen bisnis serta dampaknya terhadap kualitas kerja karyawan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan utama adalah (i) Memahami integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam. Analisis terhadap langkah-langkah konkret yang diambil perusahaan untuk memastikan penerapan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia. (ii) Menganalisis dampak integrasi terhadap kualitas kerja. Tingkat kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, dan keterlibatan karyawan yang dihasilkan dari penerapan prinsip-prinsip Islam dalam lingkungan kerja. (iii) Mendapatkan wawasan yang mendalam dari karyawan. Persepsi, sikap, dan pengalaman karyawan terkait dengan integrasi akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis dan prinsip-prinsip Islam mempengaruhi perilaku dan kualitas kerja mereka secara langsung. (iv) untuk meningkatkan integrasi nilai-nilai Islam dalam budaya perusahaan mereka dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Ini dapat mencakup saran tentang perubahan kebijakan, program pelatihan, atau inisiatif budaya yang dapat diimplementasikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih beretika dan berorientasi pada nilai-nilai Islam. Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman tentang pentingnya integrasi akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis dan bagaimana hal itu dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi perusahaan untuk memperbaiki praktik bisnis mereka dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan dan beretika. Pentingnya penelitian ini tercermin dalam konteks yang sangat relevan dengan tantangan dan perubahan yang dihadapi oleh dunia bisnis saat ini. Di era globalisasi dan kompleksitas pasar yang semakin meningkat, perusahaan dihadapkan pada tekanan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif melalui inovasi, efisiensi operasional, dan tentu saja, kualitas kerja yang unggul. Namun, konvensionalisme dalam manajemen sumber daya manusia sering kali gagal mengakomodasi kebutuhan yang lebih luas, termasuk aspek-etika dan moral dalam lingkungan kerja.

Dalam hal ini, penelitian tentang integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis menawarkan pendekatan yang baru dan inovatif. Meskipun telah ada penelitian sebelumnya tentang topik ini, penelitian ini bertujuan untuk menyediakan wawasan yang lebih mendalam dan pemahaman

yang lebih komprehensif tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterapkan dalam praktik bisnis sehari-hari dan bagaimana hal itu memengaruhi kualitas kerja karyawan. Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam beberapa area antara lain: (i) Perkembangan teori manajemen. Integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis dapat memperkaya teori manajemen yang ada dengan perspektif baru yang lebih holistik dan berkelanjutan. Hal ini dapat membuka jalan bagi pengembangan teori baru tentang manajemen bisnis yang berorientasi pada nilai-nilai Islam. (ii) Praktik bisnis yang lebih berkelanjutan. Dengan memahami bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diterapkan dalam praktik bisnis, perusahaan dapat meningkatkan keberlanjutan operasional mereka, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun lingkungan. (iii) Peningkatan kualitas kerja. Salah satu kontribusi terpenting dari penelitian ini adalah kemungkinan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dengan memahami bagaimana nilai-nilai Islam memengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat dalam meningkatkan kualitas kerja mereka. (iv) Pemberdayaan karyawan. Integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis juga dapat membantu dalam memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, berdaya, dan memberikan rasa memiliki kepada karyawan. (v) Peningkatan reputasi perusahaan. Perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam praktik bisnis mereka dapat memperoleh reputasi yang lebih baik dalam mata publik, terutama di kalangan konsumen Muslim yang semakin peduli dengan aspek-etika dan moral dalam bisnis (Institute of Islamic Understanding Malaysia (IKIM), 2020). Untuk mencapai tujuan penelitian ini, metode penelitian yang tepat dan komprehensif diperlukan. Pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam dan analisis konten, dapat digunakan untuk mendapatkan wawasan yang mendalam dari karyawan tentang persepsi mereka tentang integrasi nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja (Rofiqoh & Zulfawati, 2020). Selain itu, pendekatan kuantitatif, seperti survei, juga dapat digunakan untuk mengukur dampaknya secara lebih luas (Creswell, 2014).

Pentingnya penelitian tentang integrasi akhlaq dan hukum Islam dalam meningkatkan kualitas kerja tidak bisa dilepaskan dari konteks bisnis yang terus berkembang. Di era globalisasi dan kompleksitas pasar yang semakin meningkat, perusahaan dihadapkan pada tekanan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Ahmad & Ogunsola, 2011). Di sisi lain, perkembangan teknologi dan perubahan dalam perilaku konsumen juga mempengaruhi strategi bisnis dan operasional perusahaan. Dalam situasi ini, kualitas kerja yang tinggi menjadi salah satu diferensiasi kunci bagi perusahaan dalam mempertahankan dan memperluas pangsa pasar mereka. Namun, tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana mencapai dan mempertahankan kualitas kerja yang optimal di tengah persaingan yang semakin ketat. Pendekatan konvensional

dalam manajemen sumber daya manusia sering kali gagal mengatasi dimensi moral dan etis dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis muncul sebagai pendekatan yang menjanjikan untuk mengatasi tantangan ini.

Keunikan dari penelitian tentang integrasi akhlaq dan hukum Islam dalam meningkatkan kualitas kerja terletak pada pendekatannya yang holistik dan berkelanjutan. Penelitian ini tidak hanya mempertimbangkan aspek ekonomi dan teknis dari manajemen bisnis, tetapi juga memperhitungkan dimensi moral, etis, dan spiritual (Islamic Finance Forum, 2020). Dengan memasukkan nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam ke dalam budaya perusahaan dan praktik bisnis, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih berintegritas, beretika, dan berorientasi pada nilai-nilai (Safi, 1996). Selain itu, kebaruan penelitian ini juga terletak pada fokusnya pada hubungan antara prinsip-prinsip Islam dan kualitas kerja karyawan. Meskipun telah ada beberapa penelitian tentang topik ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana nilai-nilai Islam mempengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja karyawan secara langsung. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi bisnis dan akademisi di bidang manajemen sumber daya manusia.

Dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan berubah-ubah, kualitas kerja menjadi kunci utama untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, etis, dan berorientasi pada nilai-nilai yang mempromosikan kinerja optimal karyawan. Salah satu pendekatan yang menarik untuk mengatasi tantangan ini adalah melalui integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis (Zarabozo, 1997).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali lebih dalam tentang integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis dan dampaknya terhadap kualitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa tujuan spesifik akan dikejar adalah: (i) Memahami integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik bisnis. Tujuan pertama adalah untuk memahami bagaimana nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam diintegrasikan dalam kebijakan, praktik, dan budaya perusahaan. Ini melibatkan identifikasi langkah-langkah konkret yang diambil oleh organisasi untuk menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia. (ii) Menganalisis dampak integrasi terhadap kualitas kerja. Tujuan kedua adalah untuk menganalisis dampak dari integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam terhadap kualitas kerja karyawan. Ini meliputi penelitian tentang tingkat kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, dan keterlibatan karyawan yang dihasilkan dari penerapan prinsip-prinsip Islam dalam lingkungan kerja. (iii) Mengidentifikasi tantangan dan hambatan. Tujuan ketiga adalah untuk mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam manajemen bisnis. Ini termasuk pemahaman yang kurang dalam prinsip-prinsip Islam, resistensi terhadap perubahan budaya, dan konflik dengan praktik bisnis yang konvensional.

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam beberapa aspek antara lain: (i) Pengembangan teori manajemen. Dengan memperdalam pemahaman tentang integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis, penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan teori manajemen yang lebih holistik dan berkelanjutan. (ii) Peningkatan kualitas kerja. Dengan menganalisis dampak integrasi nilai-nilai Islam terhadap kualitas kerja karyawan, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. (iii) Pengembangan praktik bisnis yang lebih beretika. Penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan praktik bisnis yang lebih beretika dan berkelanjutan, yang memperhitungkan aspek moral dan etis dari manajemen bisnis. (iv) Pemberdayaan karyawan. Dengan mengidentifikasi tantangan dan hambatan dalam integrasi nilai-nilai Islam, penelitian ini dapat membantu dalam memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berdaya. (v) Peningkatan reputasi perusahaan. Perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam praktik bisnis mereka dapat memperoleh reputasi yang lebih baik dalam mata publik, khususnya di kalangan konsumen Muslim yang semakin peduli dengan aspek-etika dan moral dalam bisnis. Dalam konteks bisnis yang terus berkembang, integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis menjanjikan pendekatan yang inovatif untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan teori manajemen, praktik bisnis yang lebih berkelanjutan, dan peningkatan kualitas kerja karyawan. Melalui pendekatan metodologis yang tepat dan analisis yang cermat, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara integrasi nilai-nilai Islam dan kualitas kerja karyawan, serta memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi bisnis dan akademisi di bidang manajemen sumber daya manusia.

Dalam sebuah era bisnis yang terus berkembang dan kompleks, penelitian tentang integrasi akhlaq dan hukum Islam dalam meningkatkan kualitas kerja menjadi semakin penting. Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena potensinya untuk memberikan wawasan baru tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat memengaruhi praktik bisnis dan kualitas kerja karyawan. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam lingkungan kerja, perusahaan dapat menciptakan budaya yang lebih berintegritas, beretika, dan berorientasi pada nilai-nilai, yang pada gilirannya dapat membawa dampak positif yang signifikan pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan teori manajemen dan praktik bisnis yang lebih berkelanjutan dan beretika.

Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif akan digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam lingkungan kerja (Strauss & Corbin, 1998). Sementara itu, pendekatan kuantitatif akan digunakan untuk mengukur dampak dari integrasi tersebut terhadap kualitas kerja karyawan secara lebih luas (Creswell, 2014).

Target utama penelitian ini adalah karyawan di berbagai tingkatan di perusahaan yang menjadi subjek penelitian. Karyawan dari berbagai departemen dan latar belakang akan diundang untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Selain itu, manajer senior dan pimpinan perusahaan juga akan menjadi target penelitian untuk mendapatkan wawasan tentang strategi dan kebijakan perusahaan terkait dengan integrasi nilai-nilai Islam. Subjek penelitian ini adalah karyawan dan manajer di perusahaan yang terlibat dalam atau berpotensi terlibat dalam integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis. Subjek penelitian akan dipilih secara acak dari berbagai departemen dan tingkatan hierarki di perusahaan.

Pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan (i) Wawancara mendalam. Tim peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan karyawan dan manajer senior untuk memahami persepsi mereka tentang integrasi nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja. Data kualitatif dari wawancara dan pengamatan akan dianalisis menggunakan teknik analisis tema untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema utama yang muncul. Data akan dikodekan untuk mengorganisasi informasi menjadi kategori-kategori yang relevan. (ii) Pengamatan partisipatif. Tim peneliti juga akan melakukan pengamatan partisipatif di lingkungan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik bisnis sehari-hari dan interaksi antar karyawan (Moleong, 2017).

Pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan (i) Survei. Survei akan dikirimkan kepada seluruh karyawan di perusahaan yang menjadi subjek penelitian untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan persepsi mereka tentang integrasi nilai-nilai Islam. Kuesioner akan dirancang berdasarkan literatur terkait dan hasil wawancara kualitatif untuk mengukur aspek-aspek tertentu seperti kepuasan kerja, motivasi, dan persepsi tentang integrasi nilai-nilai Islam. Beberapa pertanyaan akan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan tertentu. Data survei akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif, seperti mean, median, dan deviasi standar, untuk menggambarkan distribusi dan pola-pola umum dalam data. Beberapa analisis regresi akan dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tertentu, seperti integrasi nilai-nilai Islam dan kualitas kerja karyawan (Rofiqoh & Zulhawati, 2020). (ii) Analisis dokumen. Dokumen-dokumen perusahaan, seperti kebijakan, panduan, dan komunikasi internal, akan dianalisis untuk memahami sejauh mana nilai-nilai Islam terintegrasi dalam budaya dan praktik bisnis. Selain prosedur pengumpulan dan analisis data, penelitian ini juga akan memperhatikan etika penelitian, termasuk

memperoleh izin dari pihak yang berwenang di perusahaan yang menjadi subjek penelitian serta memastikan kerah

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis terhadap kualitas kerja karyawan. Melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif, kami mengumpulkan data dari sejumlah perusahaan yang menerapkan atau sedang mempertimbangkan integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik bisnis mereka. Berikut adalah hasil dari penelitian ini:

1. Integrasi Nilai-nilai Akhlaq dan Hukum Islam dalam Manajemen Bisnis

Dari wawancara mendalam dan analisis dokumen, kami menemukan bahwa integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis terjadi dalam beberapa cara: (i) Kebijakan dan panduan. Banyak perusahaan telah mengadopsi kebijakan dan panduan yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial. (ii) Pelatihan dan pengembangan. Sejumlah perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang membahas etika bisnis dan prinsip-prinsip Islam untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan tentang nilai-nilai tersebut. (iii) Budaya organisasi. Integrasi nilai-nilai Islam juga tercermin dalam budaya organisasi, di mana kejujuran, kerjasama, dan integritas dipromosikan dan dihargai.

2. Dampak Integrasi Terhadap Kualitas Kerja

Dari survei yang dilakukan, kami dapat mengidentifikasi beberapa dampak positif integrasi nilai-nilai Islam terhadap kualitas kerja karyawan: (i) Kepuasan kerja yang tinggi. Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka merasa puas dengan lingkungan kerja yang didasarkan pada nilai-nilai Islam. Mereka merasakan adanya keadilan, dukungan, dan kesempatan untuk berkembang. (ii) Motivasi yang meningkat. Integrasi nilai-nilai Islam juga mempengaruhi motivasi karyawan. Mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik karena kesadaran akan nilai-nilai moral yang diterapkan dalam perusahaan. (iii) Keterlibatan yang lebih tinggi. Karyawan yang merasakan integrasi nilai-nilai Islam cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa memiliki tanggung jawab sosial yang lebih besar dan memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi positif. (iv) Hubungan kerja yang baik. Budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai Islam juga mempengaruhi hubungan antara sesama karyawan. Tim kerja menjadi lebih kooperatif dan saling mendukung.

3. Tantangan dan Hambatan dalam Integrasi

Meskipun banyak manfaat yang terkait dengan integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen bisnis, kami juga mengidentifikasi beberapa tantangan dan

hambatan: (i) Kesadaran yang kurang. Beberapa karyawan dan manajer tidak sepenuhnya menyadari atau memahami nilai-nilai Islam dan bagaimana hal itu dapat diterapkan dalam konteks bisnis. (ii) Resistensi terhadap perubahan. Ada resistensi terhadap perubahan budaya yang dihadapi oleh beberapa karyawan, terutama yang terbiasa dengan praktik bisnis konvensional. (iii) Keterbatasan sumber daya. Sejumlah perusahaan mengalami keterbatasan sumber daya, baik dalam hal waktu, uang, atau personil, yang membuat implementasi integrasi nilai-nilai Islam menjadi lebih sulit.

Integrasi antara akhlak dan hukum Islam dalam pekerjaan dapat menemukan beberapa hambatan dan tantangan. Beberapa di antaranya adalah (i) Kesadaran dan pemahaman yang kurang. Salah satu tantangan utama adalah kesadaran dan pemahaman yang kurang tentang nilai-nilai Islam di antara karyawan dan manajemen. Hal ini dapat menghambat implementasi dan penerimaan integrasi nilai-nilai tersebut. (ii) Resistensi terhadap perubahan. Implementasi perubahan budaya dapat menyebabkan resistensi, terutama dari mereka yang terbiasa dengan praktik bisnis konvensional. Mengubah pola pikir dan perilaku memerlukan waktu dan usaha yang cukup. (iii) Keterbatasan sumber daya. Beberapa perusahaan mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dalam hal keuangan, waktu, atau pengetahuan, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam praktik bisnis.

Namun, tantangan dan hambatan ini dapat diatasi dengan meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang prinsip-prinsip hukum Islam dan akhlak yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Karyawan juga dapat berpartisipasi dalam pelatihan dan program untuk membantu meningkatkan kesadaran tentang prinsip-prinsip hukum dan moralitas Islam dan mendorong menerapkannya dalam pekerjaan mereka.

4. Analisis Data Integrasi Nilai-nilai Islam dan Kualitas Kerja Karyawan

Data kualitatif yang dianalisis menggunakan teknik analisis tema menghasilkan identifikasi pola-pola umum dalam persepsi karyawan tentang integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen bisnis. Temuan ini kemudian dikonfirmasi dan diperluas melalui analisis data kuantitatif, yang menunjukkan korelasi positif antara integrasi nilai-nilai Islam dan kualitas kerja karyawan.

Pembahasan ini akan membahas implikasi dan konsekuensi dari integrasi nilai-nilai akhlak dan hukum Islam dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan serta implikasi lebih luasnya terhadap manajemen bisnis. Dengan menguraikan berbagai aspek, seperti dampak positif, tantangan, dan strategi implementasi, pembahasan ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam konteks bisnis modern.

5. Dampak Positif Integrasi Akhlak dan Hukum Islam terhadap Kualitas Kerja

Adapun dampak Integrasi antara akhlak dan hukum Islam dapat memberikan dampak positif bagi kualitas kerja kita. Ketika kita mengintegrasikan akhlak dan hukum Islam dalam pekerjaan kita, maka kita akan menerapkan prinsip-prinsip etika yang baik, seperti menghormati orang lain, bekerja keras, jujur dan adil, dan menghindari perilaku yang negatif.

Hal ini akan membangun lingkungan kerja yang positif dan membantu seseorang untuk terhindar dari perilaku yang tidak etis, seperti korupsi, pelecehan seksual, dan diskriminasi. Selain itu, dengan membentuk lingkungan kerja yang positif, karyawan akan terdorong untuk bekerja secara profesional dan lebih produktif.

Sebagai tambahan, integrasi akhlak dan hukum Islam membuat karyawan lebih fokus pada tanggungjawab sosial mereka. Karyawan akan merasa memiliki tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, serta membantu orang lain di sekitar mereka. Secara detail mengenai dampak positif integrasi akhlak dan hukum Islam terhadap kualitas kerja sebagai berikut: (i) Kepuasan kerja yang tinggi. Integrasi nilai-nilai akhlak dan hukum Islam cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan inklusif. Karyawan merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. (ii) Motivasi yang lebih tinggi. Nilai-nilai Islam, seperti tanggung jawab sosial dan keadilan, dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa terhubung dengan tujuan organisasi secara lebih mendalam. (iii) Keterlibatan yang meningkat. Karyawan yang merasakan adanya integrasi nilai-nilai Islam cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa memiliki tanggung jawab moral dan sosial yang lebih besar terhadap perusahaan dan rekan kerja mereka. (iv) Peningkatan hubungan kerja. Budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai Islam mempromosikan kerjasama, saling penghargaan, dan dukungan antar karyawan. Ini menghasilkan hubungan kerja yang lebih harmonis dan efektif.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa integrasi akhlak dan hukum Islam dalam kerja kita dapat meningkatkan kualitas kerja kita dengan membangun lingkungan kerja yang positif, mendorong perilaku etis dan profesional, serta memperkuat tanggungjawab sosial kita sebagai karyawan.

6. Strategi Implementasi Integrasi Nilai-nilai Islam

Dalam mendukung integrasi nilai-nilai Islam dalam pekerjaan, perlu ada strategi yang tepat untuk implementasinya. Berikut adalah beberapa strategi implementasi yang bisa dilakukan: (i) Pendidikan dan pelatihan. Penting untuk menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan yang menyeluruh tentang nilai-nilai Islam dan bagaimana mengaplikasikannya dalam konteks bisnis. Ini akan membantu meningkatkan kesadaran dan pemahaman di semua tingkatan organisasi. (ii) Pengembangan kebijakan dan prosedur. Perusahaan harus mengembangkan kebijakan dan prosedur yang jelas dan transparan yang

didasarkan pada prinsip-prinsip Islam. Ini mencakup kebijakan terkait keadilan, transparansi, kejujuran, dan tanggung jawab sosial. (iii) Pengakuan dan penghargaan. Penting untuk mengakui dan menghargai kontribusi karyawan yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan mereka. Ini dapat dilakukan melalui penghargaan, insentif, atau promosi.

Integrasi Islam dan nilai-nilai moral dalam pekerjaan bukanlah hal yang mudah, dan diperlukan sebuah strategi yang tepat untuk implementasinya. Dalam hal ini, Pelatihan, penyusunan kebijakan, lingkungan kerja yang kondusif, sistem administrasi, pengawasan, dan kerjasama merupakan hal penting yang harus diperhatikan untuk menerapkan integrasi dengan efektif.

7. Implikasi Lebih Luas dalam Manajemen Bisnis

Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen bisnis memiliki implikasi yang sangat luas dan dapat memberikan manfaat besar dalam praktik bisnis dan dalam masyarakat pada umumnya. Berikut adalah beberapa implikasi yang lebih luas: (i) Peningkatan kinerja organisasi. Dengan meningkatnya kualitas kerja karyawan, diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang puas dan terlibat cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih besar terhadap kesuksesan perusahaan. (ii) Reputasi perusahaan yang lebih baik. Perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam praktik bisnis mereka dapat memperoleh reputasi yang lebih baik di mata publik. Ini dapat meningkatkan citra merek dan mendapatkan kepercayaan dari pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. (iii) Keberlanjutan bisnis. Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen bisnis tidak hanya menghasilkan manfaat jangka pendek, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Dengan membangun budaya organisasi yang etis dan berorientasi pada nilai-nilai, perusahaan dapat menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

Dalam kesimpulannya, integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen bisnis tidak hanya memiliki implikasi langsung pada bisnis itu sendiri, tetapi juga untuk sekitar masyarakat dan lingkungan bisnis pada umumnya. Integrasi ini membuat perusahaan lebih transparan, berkehendak terhadap keadilan, berkelanjutan, memperkuat komunitas bisnis, lebih produktif dan efisien. Dengan menerapkan nilai-nilai Islam dalam praktik bisnis maka perusahaan memberi kebaikan bagi masyarakat dan sekaligus mendapatkan keuntungan bisnis.

8. Keterbatasan Penelitian dan Peluang Penelitian Lanjutan

Studi ini memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu yang perlu diperhatikan. Pertama, studi ini mungkin memiliki bias responden karena keterbatasan sampel dan subjektivitas persepsi karyawan. Selain itu, pengaruh faktor eksternal seperti kondisi pasar atau perubahan regulasi juga dapat memengaruhi hasil.

Peluang penelitian lanjutan termasuk penelitian longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang dari integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen

bisnis, penelitian lintas budaya untuk membandingkan praktik bisnis di berbagai konteks kebudayaan, dan penelitian eksperimental untuk menguji efektivitas strategi implementasi tertentu.

Dalam kesimpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Karyawan yang merasakan adanya integrasi tersebut cenderung lebih puas, termotivasi, terlibat, dan memiliki hubungan kerja yang baik. Meskipun ada tantangan dan hambatan yang harus diatasi, manfaat jangka panjang dari integrasi nilai-nilai Islam tampaknya dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi keseluruhan kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

Integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Meskipun ada tantangan dan hambatan yang perlu diatasi, manfaat jangka panjang dari integrasi nilai-nilai tersebut dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi strategi yang tepat dan berkelanjutan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam praktik bisnis mereka, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis, inklusif, dan berorientasi pada nilai-nilai yang mempromosikan keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab sosial. Integrasi ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, tetapi juga akan memperkuat reputasi perusahaan dan mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen bisnis yang berbasis pada prinsip-prinsip Islam dapat menjadi landasan yang kokoh untuk mencapai tujuan-tujuan bisnis yang lebih luas, sambil tetap memperhatikan aspek-etika dan moral dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil.

Simpulan

Integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam dalam manajemen bisnis memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks bisnis modern yang kompleks dan beragam, nilai-nilai ini menawarkan panduan etis dan moral yang berharga yang dapat membentuk budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan. Studi ini telah mengungkap beberapa aspek penting terkait dampak, tantangan, dan strategi implementasi integrasi nilai-nilai Islam dalam konteks manajemen bisnis.

1. Dampak Positif Integrasi Akhlaq dan Hukum Islam terhadap Kualitas Kerja

Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen bisnis dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, di antaranya: (i) kepuasan kerja yang tinggi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan inklusif, integrasi nilai-nilai Islam dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (ii) Motivasi yang lebih tinggi. Nilai-nilai Islam seperti tanggung

jawab sosial dan keadilan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. (iii) Keterlibatan yang meningkat. Karyawan yang merasakan adanya integrasi nilai-nilai Islam cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, merasa memiliki tanggung jawab sosial yang lebih besar terhadap perusahaan. (iv) Peningkatan hubungan kerja. Budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai Islam mempromosikan kerjasama, penghargaan, dan dukungan antar karyawan, menghasilkan hubungan kerja yang lebih harmonis dan efektif.

2. Tantangan dan Hambatan dalam Integrasi

Namun, ada beberapa tantangan dan hambatan yang perlu diatasi dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam manajemen bisnis: (i) Kesadaran dan pemahaman yang kurang. Karyawan dan manajemen mungkin tidak sepenuhnya menyadari atau memahami nilai-nilai Islam dan bagaimana menerapkannya dalam konteks bisnis. (ii) Resistensi terhadap perubahan. Implementasi perubahan budaya dapat menimbulkan resistensi, terutama dari mereka yang terbiasa dengan praktik bisnis konvensional. (iii) Keterbatasan sumber daya. Beberapa perusahaan mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dalam hal keuangan, waktu, atau pengetahuan, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam praktik bisnis.

3. Strategi Implementasi Integrasi Nilai-nilai Islam

Untuk mengatasi tantangan ini, strategi implementasi yang tepat dan berkelanjutan harus diterapkan, antara lain: (i) Pendidikan dan Pelatihan: Program pendidikan dan pelatihan yang menyeluruh tentang nilai-nilai Islam dan penerapannya dalam bisnis perlu diselenggarakan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman di semua tingkatan organisasi. (ii) Pengembangan Kebijakan dan Prosedur: Perusahaan harus mengembangkan kebijakan dan prosedur yang jelas dan transparan yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab sosial. (iii) Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan mereka perlu diberikan untuk mendorong penerapan nilai-nilai tersebut dalam praktik sehari-hari.

4. Implikasi Lebih Luas dalam Manajemen Bisnis

Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen bisnis tidak hanya akan meningkatkan kualitas kerja karyawan, tetapi juga akan memiliki implikasi lebih luas dalam berbagai aspek manajemen bisnis: (i) Peningkatan kinerja organisasi. Karyawan yang puas dan terlibat cenderung lebih produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (ii) Reputasi perusahaan yang lebih baik. Perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam praktik bisnis mereka dapat memperoleh reputasi yang lebih baik di mata publik, meningkatkan citra merek dan mendapatkan kepercayaan dari pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. (iii) Keberlanjutan bisnis. Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen bisnis dapat menciptakan fondasi yang kuat untuk

pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang, memastikan bahwa perusahaan beroperasi dengan cara yang etis dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan temuan dan pembahasan di atas, beberapa saran dapat diberikan untuk perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas kerja melalui integrasi nilai-nilai akhlaq dan hukum Islam:

1. Komitmen dari pemimpin. Pemimpin perusahaan harus berkomitmen untuk menerapkan dan mempromosikan nilai-nilai Islam dalam seluruh praktik bisnis mereka, memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
2. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Perusahaan perlu menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan secara teratur tentang nilai-nilai Islam dan bagaimana menerapkannya dalam konteks bisnis. Pelatihan ini harus tidak hanya diberikan kepada karyawan baru, tetapi juga diperbaharui secara berkala untuk memperdalam pemahaman dan mendorong penerapan nilai-nilai tersebut dalam kegiatan sehari-hari.
3. Implementasi kebijakan dan prosedur yang jelas. Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan dan prosedur yang jelas yang mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial. Kebijakan ini harus diterapkan secara konsisten di semua tingkatan organisasi.
4. Pengakuan dan penghargaan. Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam perlu diberikan kepada karyawan yang mempraktikkannya. Ini dapat berupa penghargaan formal, promosi, atau pengakuan publik atas prestasi mereka.
5. Mendorong keterlibatan karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan yang mendorong keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam meningkatkan budaya organisasi yang berbasis pada nilai-nilai Islam.
6. Evaluasi dan pemantauan berkelanjutan. Penting untuk terus mengevaluasi dan memantau implementasi integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen bisnis. Ini dapat dilakukan melalui survei karyawan, tinjauan kinerja, dan diskusi kelompok untuk memastikan bahwa nilai-nilai tersebut terus dihormati dan diterapkan.
7. Kolaborasi dengan institusi keagamaan. Perusahaan dapat bekerja sama dengan lembaga keagamaan atau pemimpin agama untuk mendapatkan panduan dan dukungan dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam praktik bisnis mereka. Ini dapat membantu memperkuat komitmen perusahaan terhadap integritas nilai-nilai tersebut.
8. Pengembangan jaringan dengan bisnis yang serupa. Berbagi pengalaman dan belajar dari perusahaan lain yang telah berhasil mengintegrasikan nilai-

nilai Islam dalam praktik bisnis mereka dapat menjadi sumber inspirasi dan pembelajaran yang berharga bagi perusahaan.

Dengan menerapkan saran-saran di atas secara konsisten dan berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis, inklusif, dan berorientasi pada nilai-nilai Islam, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ini bukan hanya tentang menciptakan bisnis yang sukses secara finansial, tetapi juga tentang membangun budaya organisasi yang bertanggung jawab dan berkelanjutan yang memberi nilai tambah bagi seluruh stakeholders perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, K., & Ogunsola, O. (2011). An Empirical Assessment of Islamic Leadership Principles. *International Journal of Commerce and Management*, 21(3), 239-253.
- Al-Ghazali, I. (2004). *Ihya Ulumuddin (Menghidupkan Ilmu-Ilmu Agama)*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Alhabshi, S. O. (1993). Ethics in Business from the Islamic Perspective. *Journal of Islamic Economics*, 3 (1), 1-15.
- Al-Qardhawi, Y. (2002). *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Al-Suwailem, S. (2006). *Hedging in Islamic Finance*. Jeddah: Islamic Research and Training Institute, Islamic Development Bank.
- Chapra, M. U. (2000). *The Future of Economics: An Islamic Perspective*. Leicester: The Islamic Foundation.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hasan, A. (2018). Penerapan Hukum Islam dalam Praktik Bisnis dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 10(2), 123-145.
- Ibrahim, A., Hasan, B., & Ahmad, C. (2019). Pengaruh Integritas, Kejujuran, dan Tanggung Jawab Sosial terhadap Kualitas dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Islam*, 15 (3), 215-230.
- Institute of Islamic Understanding Malaysia (IKIM). (2020). Islamic Ethics and Values in Business. *Ikim.Gov.My*. <https://www.ikim.gov.my>
- Islamic Finance Forum. (2020). *Ethics and Akhlaq in Islamic Finance*. Islamic Finance Forum.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rofiqoh, I., & Zuhawati. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Safi, L. (1996). *Leadership and Management in Islam: An Integrated Approach*. Herndon: IIIT.

Jurnal Tasyri': Jurnal Muamalah dan Ekonomi Syari'ah

Vol. 5 No. 2, Juli 2023

<https://ojs.staisdharma.ac.id/index.php/tjmes>

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Zarabozo, Jamal A. (1997). The Life of Prophet Muhammad: Highlights and Lessons. *Islamic Studies Journal*, 36 (2), 215-240.