

**BUDAYA DAN ETIKA KERJA ISLAMI  
DALAM MEMBANGUN *ISLAMIC BRANDING*  
PADA YAYASAN DANA SOSIAL AL-FALAH SIDOARJO**

**SKRIPSI**

**OLEH:  
SITI EKA DEWI SECOWATI  
NIM. C74213155**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
SURABAYA  
2017**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Eka Dewi Secowati  
NIM : C74213155  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Budaya dan Etika Kerja Islami dalam Membangun  
*Islamic Branding* pada Yayasan Dana Sosial Al-  
Falah Sidoarjo

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 11 Oktober 2017

Saya menyatakan,



Siti Eka Dewi Secowati  
NIM. C74213155

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis oleh Siti Eka Dewi Secowati NIM. C74213155 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 11 Oktober 2017

Pembimbing,



Samsul Anam, MM

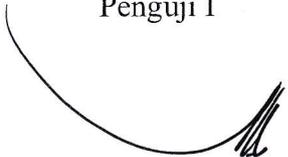
NIP.196803072008011017

## PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Siti Eka Dewi Secowati NIM. C74213155 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Senin, tanggal 11 Desember 2017 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

### Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I

  
Samsul Anam, MM  
NIP. 196803072008011017

Penguji II

  
Imam Buchori, M.Si  
NIP. 196809262000031001

Penguji III

  
Lilik Rahmawati, M.EI  
NIP. 19810606200901200

Penguji IV

  
Andhy Permadi, M.Kom  
NIP. 198110142014031002

Surabaya, 11 Desember 2017

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

  
Prof. Akh. Muzakki, M.Ag. Grad. Dip. SEA, M.Phil, ph.D  
NIP. 197402091998031002



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertandatangan di bawahini, saya:

Nama : SITI EKA DEWI SECOWATI  
NIM : C74213155  
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/EKONOMI SYARIAH  
E-mail address : esekadewi@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

BUDAYA DAN ETIKA KERJA ISLAMIS DALAM MEMBANGUN *ISLAMIC BRANDING*

PADA YAYASAN DANA SOSIAL AL-FALAH SIDOARJO

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 2 Februari 2018

Penulis

  
(Siti Eka Dewi Secowati)  
*namaterangdantandatangan*



























|    |   |   |   |
|----|---|---|---|
|    |   | ketepatan dalam melayani pelanggan, disiplin dan keteraturan kerja, loyalitas tinggi untuk mengabdikan, serta semangat dan motivasi yang tinggi.  |   |
| 4. | Nia Kamelia Sari, Zaini Abdul Malik, dan Aan Julia yang berjudul “Analisis Penerapan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama”. | Etika kerja Islam Bank Syariah Mandiri dengan indikator <i>ETHIC (excellence, teamwork, humanity, integrity, customer focus)</i> telah diterapkan dengan baik oleh hampir seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.                                  | <p><b>Persamaan</b></p> <p>Fokus penelitian sama, yaitu etika kerja Islam.</p> <p><b>Perbedaan</b></p> <p>Lokasi pada penelitian terdahulu adalah di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama, sedangkan lokasi penelitian saat ini adalah di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Sidoarjo.</p> |
| 5. | Zuliana Ningsih dengan judul “Etika <i>Marketer</i> dalam Meningkatkan Jumlah Anggota di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mitra Usaha Ideal Bungah Gresik”.                      | Etika <i>marketer</i> yang dilakukan di KSPPS MUI adalah berkepribadian spiritual, berperilaku baik dan simpatik, berlaku adil, melayani dengan rendah hati, menepati janji dan tidak curang, bersikap jujur terhadap produk yang ditawarkan, tidak suka berburuk sangka, dan tidak menjelek-jelekkan saingannya. Etika | <p><b>Persamaan</b></p> <p>Fokus penelitian sama, yakni tentang etika kerja.</p> <p><b>Perbedaan</b></p> <p>penelitian terdahulu menekankan pada mekanisme dan etika pemasaran AO, serta peran etika <i>marketer</i> dalam meningkatkan jumlah anggota</p>                                |



























Bab 2 Kerangka Teoritis, yang berisi penjelasan teoritis sebagai landasan atau komparasi analisis dalam melakukan penelitian. Landasan teori yang digunakan berkenaan dengan budaya kerja Islam, etika kerja Islam, dan *Islamic branding*.

Bab 3 Data Penelitian, memuat deskripsi data yang berkenaan dengan variabel yang diteliti secara obyektif. Dalam penelitian ini memuat gambaran umum Yayasan Dana Sosial Al-Falah Sidoarjo meliputi sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, budaya kerja dan etika kerja yang diterapkan, serta perspektif donatur terhadap YDSF Sidoarjo.

Bab 4 Analisis Data, memuat analisis terhadap data penelitian yang telah dideskripsikan guna menjawab masalah penelitian. Dalam hal ini berisikan hasil analisis dan pembahasan mengenai budaya kerja dan etika kerja Islam dalam membangun *Islamic branding*.

Bab 5 Penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan saran.























































kiprahnya, H. Abdul Karim berpulang ke Rahmatullah akibat jatuh sakit. Meninggalnya Pak Karim tidak menyurutkan semangat pengurus lainnya, justru hal tersebut semakin memicu pengurus lainnya untuk menuntaskan niat mulia H. Abdul Karim.

Di awal perjalanannya, pengurus YDSF harus berpikir dan berjuang keras untuk mengembangkan lembaga ini. dengan dukungan kaum muda sebagai jupen (juru penerang/*marketing*) dan jungut (juru pungut/*fundraising*), pengurus berjuang untuk mengenalkan YDSF ke masyarakat luas. Apalagi kala itu lembaga sejenisnya relatif belum ada di Surabaya bahkan di Indonesia.

Saat itu, para jupen harus berdiri di lampu merah untuk sekedar membagikan brosur. Mereka juga memilih nama-nama Islam di *yellowpages* untuk dikirim brosur dan formulir pendaftaran donatur. Sedangkan jungut harus berjibaku mengambil donasi di rumah-rumah dan perkantoran donatur. Dengan SDM yang terbatas dan hanya mengandalkan sepeda kumbang, jungut harus mengelilingi segala penjuru Surabaya, baik utara, selatan, barat maupun timur. Hasil yang didapat pun sangat minim, bahkan tidak sebanding dengan biaya dan usaha yang dikeluarkan. Selama hampir setahun para pengurus harus bekerja sama untuk menutup kekurangannya.

YDSF dikukuhkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional oleh Menteri Agama Republik Indonesia dengan SK No.523 tanggal 10 Desember 2001 menjadi entitas yang menaruh perhatian mendalam pada











6. Responsif, selalu tanggap terhadap kesulitan, keterbelakangan maupun penderitaan umat. YDSF memiliki kepekaan yang cukup tinggi terhadap suatu permasalahan yang terjadi, hal ini terlihat dari program-program pendayagunaan dana infak.
7. Kooperatif, yaitu bekerjasama dengan lembaga Islam yang mempunyai tujuan sama atau serupa dan menganggap mereka sebagai mitra dan bukan saingan.

Budaya kerja di atas merupakan kebijakan umum dari perusahaan yang harus dijalankan oleh seluruh karyawan YDSF tanpa terkecuali. Sementara implementasi budaya kerja dalam kegiatan operasional oleh karyawan di YDSF Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1. Budaya Kerja Amanah

Setiap karyawan memiliki kesamaan pandangan dalam melihat pekerjaan. Setiap pekerjaan yang mereka lakukan merupakan amanah dari orang lain yakni donatur. Oleh sebab itu, dalam mendayagunakan dana harus disesuaikan dengan permintaan atau amanah dari donatur. Sebagaimana disampaikan oleh Pak Thontowi selaku Penanggungjawab Div. Pendayagunaan YDSF Sidoarjo sebagai berikut:

Setiap transaksi donasi atau infak memiliki beberapa pos penyaluran yang dapat dipilih oleh donatur, seperti pena bangsa, infaq yatim, ataupun kemanusiaan dan lain sebagainya. Jika ada donatur yang memberikan dana untuk anak-anak yatim, maka alokasi dana tersebut juga akan disalurkan kepada anak-anak yatim melalui beasiswa yatim. Jika donatur mendonasikan dana untuk pemakmuran masjid,









Dalam hal pelayanan terhadap donatur, semua diberlakukan sama sesuai dengan SOP yang berlaku. Tidak ada perbedaan pelayanan antara donatur baru dengan donatur lama. Begitupun halnya untuk donatur dengan jumlah donasi yang kecil maupun donatur dengan jumlah donasi yang besar. Semua dirangkul dan diperlakukan layaknya saudara dan keluarga. Hubungan silaturahmi yang dibangun tidak hanya kepada donatur, melainkan juga kepada penerima manfaat. Hubungan dan perlakuan yang dibangun seimbang antara keduanya. Dengan tujuan menjalin keakraban dengan para donatur dan penerima manfaat.

#### 6. Budaya Kerja Responsif

Sikap responsif adalah kesadaran akan tugas yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Cirinya adalah memiliki kepekaan yang tajam dalam menyikapi berbagai hal yang dihadapi, serta pemahaman akan tanggungjawab yang harus dipikul. Ada rasa bersalah dan berdosa ketika melalaikan kewajibannya. Sebagaimana peran lembaga sosial yakni menanggulangi permasalahan sosial di masyarakat, YDSF memiliki kepekaan yang cukup tinggi terhadap suatu permasalahan yang terjadi, terutama yang berkaitan dengan permasalahan sosial dan kemanusiaan. Misalnya jika terjadi bencana di suatu daerah maka akan diturunkan relawan untuk terjun membantu menangani korban bencana, serta disalurkan pula donasi bagi korban-korban tersebut baik berupa uang maupun barang. YDSF





































beribadah, membaca Al-Qur'an, sersholawat, berdzikir, hingga mendengarkan tausiyah melalui telepon genggam maupun komputer.

3. Budaya kerja independen adalah implementasi dari sifat *faṭānah* dan *istiqāmah*. Independen berarti mandiri, tidak bergantung pada yang lain, serta tidak di bawah pengaruh pihak lain, terutama pihak dengan kepentingan politik. Kemandirian YDSF dapat dilihat dari eksistensinya hingga saat ini. Dari dahulu hingga sekarang, YDSF masih diberikan kepercayaan oleh para donaturnya. Hal tersebut memudahkan YDSF untuk berkembang dengan ide-ide yang baru, lebih kreatif dan inovatif, namun masih tetap dalam koridor Islam. Sifat *faṭānah* yang tercermin adalah keuletan dan kegigihan karyawan dalam menggagas ide-ide baru untuk perkembangan YDSF. Selain itu, Sifat *faṭānah* tercermin dari kemandirian dan keluwesan pihak YDSF dalam memutuskan atau menindaklanjuti suatu perkara. Segala ketentuan dan kebijakan diputuskan sendiri oleh pihak YDSF dengan persetujuan Dewan Pengawas Syariah, agar segala jenis kegiatan yang dilakukan tidak melenceng atau bertentangan dengan syariat Islam. Sementara implementasi sifat *istiqāmah* adalah senantiasa menjalankan ketaqwaan dan menjaga ketaatan terhadap Allah dengan tidak melanggar syariat Islam dalam segala jenis kegiatan yang dilakukan.
4. Budaya kerja adil adalah implementasi dari sifat *faṭānah* dan *amānah*. Sifat *faṭānah* diterapkan dengan kecerdasan dan kehati-hatian dalam

menyikapi suatu permasalahan. Misalnya dalam hal menentukan penerima manfaat, pihak YDSF harus mampu membedakan tingkat urgensi permasalahan calon penerima manfaat dan jeli melihat latarbelakang dan rekam jejaknya. Untuk itu dilakukan survey terhadap penerima manfaat dan data lain yang dibutuhkan. Hal ini merupakan objektivitas penilaian terhadap calon penerima manfaat. Agar program yang direalisasikan dapat sampai dan diterima oleh orang yang tepat. Ketepatan dalam menyampaikan pendayagunaan dana ZIS merupakan bentuk keamanan dari YDSF terhadap donatur.

5. Budaya kerja amanah adalah implementasi dari sifat *amānah*. Sifat *amānah* menjadi pedoman budaya kerja di YDSF. Setiap jabatan yang diterima, serta wewenang yang diberikan merupakan amanah dari Allah. Sehingga dalam melakukan pekerjaan, setiap karyawan harus melaksanakan sesuai dengan kapasitasnya. Sebagai contoh pada kegiatan operasional, dana yang dihimpun harus didayagunakan sesuai dengan programnya. Selain itu, program yang dijalankan harus sesuai dengan tujuannya. Artinya program tersebut harus tepat sasaran dan efektif dalam menangani permasalahan sosial di masyarakat.
6. Budaya kerja responsif adalah implementasi dari sifat *tabligh*. Responsif merupakan tanggapan aksi dari suatu permasalahan yang timbul. Sikap ini menunjukkan adanya kepekaan yang cukup tinggi terhadap permasalahan yang dialami dalam lingkungannya. Respon

yang diberikan oleh YDSF dalam menangani permasalahan umat Islam adalah dengan program kerjanya. Program tersebut dapat mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain, agar nantinya mereka dapat turut berperan dalam membantu menangani permasalahan yang ada di masyarakat.

7. Budaya kerja kooperatif adalah implementasi dari sifat *istiqāmah*. YDSF memiliki visi berperan serta secara aktif dalam mengangkat derajat dan martabat umat Islam. Salah satu cara untuk mewujudkan visi tersebut adalah dengan menangani permasalahan umat Islam khususnya di Jawa Timur melalui programnya. Permasalahan yang umum terjadi di masyarakat ialah masalah sosial, ekonomi, pendidikan, kemanusiaan dan keagamaan. Dengan berbagai masalah yang ada, tidak mungkin semua itu dapat ditangani sendiri oleh YDSF. Tentunya YDSF bekerjasama dengan pihak-pihak lain untuk menangani permasalahan yang terjadi di masyarakat. Sebagai lembaga sosial Islami, segala kegiatan yang dilakukan tentunya berlandaskan dengan nilai-nilai Islam. Selain itu sasaran dalam setiap programnya juga mengutamakan pada umat Islam. Dengan tujuan mempererat persaudaraan umat, serta memberikan motivasi kepada saudara muslim agar tetap teguh dan taat di jalan Allah. Hal tersebut merupakan wujud konsistensi dalam melaksanakan ketaatan.









1. Kegiatan operasional dan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan YDSF Sidoarjo sesuai dengan aturan syariah. Hal ini merupakan implementasi sifat *ṣiddiq*, yakni bekerja secara lurus dan benar, memiliki akhlakul karimah dan penerapan prinsip integritas terhadap agama Islam. Sebagai lembaga yang berlandaskan syariah, YDSF menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam seluruh kegiatannya. Baik dalam kegiatan operasional maupun kegiatan lainnya. Dalam beribadah misalnya, karyawan YDSF selalu melakukan sholat tepat waktu dan secara berjamaah di masjid. Hal ini dibuktikan dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Ketika terdengar adzan dhuhur dari masjid, seluruh karyawan laki-laki mengantri untuk berwudhu dan bersiap-siap untuk berangkat sholat ke masjid. Sementara karyawan perempuannya tetap berada di kantor untuk melayani donatur. Ketika para karyawan laki-laki sudah kembali ke kantor, barulah karyawan perempuan yang berangkat ke masjid untuk menunaikan ibadah sholat. Hal ini berlaku juga pada waktu sholat Ashar. Sementara untuk kegiatan operasionalnya, seluruh karyawan YDSF Sidoarjo menerapkan SOP yang berlaku dalam bekerja, demi terciptanya tujuan perusahaan. Hal ini sebagai wujud integritas karyawan terhadap perusahaan.
2. Lima bidang garap di YDSF meliputi bidang dakwah, pemakmuran masjid, pendidikan, santunan yatim serta kemanusiaan. Program yang dibuat tersebut berorientasi pada produktifitas dan pengembangan

masyarakat khususnya di bidang sosial, agama dan pendidikan. Dalam menyusun, merumuskan dan membuat program dengan tujuan tersebut, karyawan dituntut untuk bersikap profesional yakni bukan semata-mata membuat program yang menguak simpati dan empati, melainkan juga sesuai dengan ketentuan yang ada. Ketentuan program yang dibuat yakni harus memiliki nilai kebaikan, dibutuhkan oleh masyarakat, memiliki nilai guna dan manfaat yang tinggi, serta dapat meningkatkan kesejahteraan dan kemaslahatan umat. Hal tersebut merupakan implementasi sifat *faʿānah*, yakni dengan kecerdasan yang dimiliki karyawan YDSF untuk mencetuskan ide-ide baru dalam program yang dikembangkan. Sebab dalam menciptakan suatu karya berupa program, dibutuhkan kreatifitas serta inovasi agar program yang ditawarkan terlihat menarik dan terjual di pasaran. Program yang dibuat juga berprinsip pada kepentingan publik, yakni mengutamakan kepentingan masyarakat, mendukung program pemerintah dalam memberdayakan ekonomi dan usaha kecil, serta memberikan nilai guna atau manfaat terhadap dana yang diberikan oleh donatur atau muzakki.

3. Pendistribusian dan pendayagunaan dana zakat, infak dan sedekah sesuai dengan amanah dari donatur YDSF serta tidak keluar dari batasan manfaat dana tersebut. Pendistribusian dana zakat, infak dan sedekah dilakukan secara cepat dan tepat, penerima manfaat dipilih berdasarkan tingkat urgencies permasalahan atau situasi dan

kondisinya. Agar bantuan yang disalurkan tepat sasaran dan optimal. Hal tersebut merupakan implementasi dari sifat *amānah*, YDSF berperan dalam menjalankan amanah dari donatur yakni dengan mendistribusikan dan mendayagunakan dana zakat, infak dan sedekah melalui programnya. Dana infak dan sedekah dapat didayagunakan untuk perbaikan sarana ibadah dan pendidikan, bantuan kemanusiaan, serta dapat didistribusikan sebagai modal usaha dan untuk kegiatan produktif lainnya seperti pelatihan dan pembinaan da'i serta guru sekolah Islam. Sementara dana zakat sebagaimana aturannya hanya dapat digunakan untuk pendayagunaan bagi delapan asnaf, umumnya dana zakat disalurkan berupa santunan kepada fakir, miskin dan fi sabilillah. Dalam pendistribusian dan pendayagunaan dananya, YDSF menerapkan prinsip kompetensi dan kehati-hatian, serta netral dan obyektif. Surveyor yang kompeten bertugas mengkoscek dan menilai situasi dan kondisi calon mustahik atau penerima manfaat. Kemudian bersama dengan pimpinan dan staf pendayagunaan, memutuskan layak atau tidaknya mustahik tersebut untuk mendapat bantuan. Dengan kompetensi yang ada dan sikap penuh kehati-hatian, mereka dapat mengambil keputusan secara netral dan obyektif, sehingga bantuan yang diberikan tepat sasaran, serta dapat menjaga kepercayaan dari para donatur.

4. Bersaing secara sehat terhadap sesama LAZ dan tidak menjatuhkan kompetitor atau lawan. Dalam melakukan pemasaran, YDSF

menggunakan iklan sebagai media promosi. Iklan yang dibuat disampaikan melalui media sosial seperti facebook dan media cetak seperti brosur dan majalah. Iklan atau promosi yang dilakukan bersifat edukasi dan tidak menjatuhkan program atau lembaga lain. Terdapat informasi kegiatan dan manfaat dari setiap program yang ditawarkan. Iklan tersebut juga memuat informasi yang sebenarnya, bersifat wajar dan nyata. Selain iklan, YDSF juga melakukan pemasaran melalui telemarketing dan gerai yang berlokasi di pusat perbelanjaan. Pemasaran yang dilakukan bersifat ajakan atau penawaran yang sukarela dan tidak mengandung unsur paksaan. Hal tersebut merupakan implementasi dari nilai *tabligh* yakni dengan memberikan edukasi dan sosialisasi zakat, infak dan sedekah. Sekaligus mengajak masyarakat untuk membelanjakan hartanya di jalan Allah.

5. Adanya pertanggung jawaban dari LAZ terhadap muzakki, mustahik, mitra kerja, masyarakat dan pemerintah. Bentuk pertanggung jawaban LAZ terhadap publik adalah melalui laporan keuangan, laporan pertanggung jawaban serta laporan pendukung lainnya, yang disosialisasikan kepada publik melalui media YDSF seperti majalah dan *website*. Hal tersebut sebagai wujud transparansi kegiatan dan pengelolaan dana ZIS oleh YDSF. Selain itu YDSF juga dituntut untuk menjaga keamanan dan kerahasiaan data donaturnya. Selain itu, YDSF juga melaksanakan audit internal dan eksternal guna menjalankan tanggung jawab profesi dan untuk memelihara













- Hafidhuddin, Didin. *Islam Aplikatif*. Jakarta: Gema Insani, 2003.
- \_\_\_\_\_ Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Hasan, Ali. *Marketing dan Kasus-kasus Pilihan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013.
- Hendriansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika, 2011.
- Kementerian Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Yayasan Penyelenggara dan Penerjemah Al-Qur'an, 1971.
- Kertajaya, Hermawan. *Hermawan Kertajaya On Brand*. Bandung: Mizan, 2004.
- \_\_\_\_\_ Muhammad Syakir Sula. *Syariah Marketing*. Bandung: Mizan, 2006.
- Kotler, Philip. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Gramedia, 2000.
- \_\_\_\_\_ Kevin Lanne Keller, *Manajemen Pemasaran: alih bahasa Benyamin Molan*. Jakarta: Indeks, 2007.
- Kristanto, Jajat. *Manajemen Pemasaran Internasional: Sebuah Pendekatan Strategi*. Jakarta: Erlangga, 2011.
- Kusmiati, Iis. "Pengaruh Implementasi Peran Dan Fungsi Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kepatuhan Pada Aturan Syariah Dibank Pembiayaan Rakyat Syariah Provinsi Jawa Barat", Universitas Pendidikan Indonesia , 2015.
- Leksono, Sonny. *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013.
- Limakrisna, Nandan dan Wilhelmus Hary Susilo. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. *Etika Kerja*. Jakarta: Grafindo, 2001.
- Milles, Matthew dan Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press, 1992.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Muhajir, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Phenomenologic dan Realisme Metaphisik*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996.
- Muhammad. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: YKPN, 2004.
- Mulyana, Deddy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Nasrullah, Muhammad. “*Islamic Branding, Religiusitas dan Keputusan Konsumen terhadap Produk*”, *Jurnal Hukum Islam*, Vol. 13, No. 2 (Desember 2015).
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada, 2003.
- Ndraha, Talidizuhu. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Ningsih, Zuliana. “*Etika Marketer dalam Meningkatkan Jumlah Anggota di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mitra Usaha Ideal Bungah Gresik*”, (Skripsi--UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2017).
- Nurul et.al, “*Implementasi Strategi Telemarketing Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Cabang Sidoarjo*”. Laporan Hasil Magang--UIN Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, 2016.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam UII. *Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Rajawali Press, 2015.
- Ranto, Dwi Wahyu Pril. “*Menciptakan Islamic Branding Sebagai Strategi Menarik Minat Beli Konsumen*”, *JBMA*, Vol. I, No. 2, Februari 2013.
- Rivai, Veithzal. *Islamic Marketing*. Jakarta: Gramedia, 2012.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Klaten: PT. Intan Sejati, 2006.
- Rohmat, Moch. Salim. “*Budaya Kerja Karyawan di Warung Soto Abas Jl. Sedati Gede No.2*” (Skripsi--UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2016).

- Sari, Dewi Susanti dan Icuik Rangga Bawono, “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Syariah di Wilayah Ekskaresidenan Banyumas Jawa Tengah)”. *JAAI*, Volume 12 Nomor 1, 2008.
- Sari, Nia Kamelia. “Konsep Etika Kerja Islam Dan Kinerja Karyawan” (Skripsi--Universitas Islam Bandung, Bandung, 2015).
- \_\_\_\_\_. Zaini Abdul Malik dan Aan Julia, “Analisis Penerapan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama”, *Prosiding Keuangan dan Perbankan Syariah*, Vol.1, No.2, Agustus 2015.
- Shamsudin, Shukor Abdul *et.al*,” *Preliminary Insights on the effect of Islamic work ethic on telationship marketing and customer satisfaction*”. *The Journal of Human Resource and Adultn Learning*, Volume 6, Nomor. 1, Juni;2010.
- Sinamo, J. H. *Ethos Kerja 21*. Jakarta : Mahardika, 2002.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- \_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press, 2005.
- Supriyadi, Gering dan Triguno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2006.
- \_\_\_\_\_. *Budaya Kerja Organisasi pemerintah – Bahan ajar Diklat Prajabatan Golongan III* . Jakarta: Lembaga Aparatur Negara, 2001.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Daba Bhakti Wakaf, 1995.
- Teguh, Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1999.





