

MANAJEMEN DAKWAH DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN DENGAN MAYORITAS NON-MUSLIM DALAM STRATEGI, TANTANGAN, DAN DAMPAKNYA TERHADAP KARYAWAN MUSLIM

Khaliq Firman¹, Quadratullah²

Institut Agama Islam Negeri Bone^{1,2}

khaliqfirman436@gmail.com¹, qudratullah@iain-bone.ac.id²

Abstract

This study aims to identify the da'wah management strategies implemented in companies with a non-Muslim majority, analyze the challenges faced in its implementation, and evaluate its impact on Muslim employees. The main focus of the study is to understand how da'wah is implemented in a pluralistic environment and how it affects the sustainability of spiritual values among Muslim employees. The method used is qualitative descriptive with data collection techniques in the form of in-depth interviews and direct observation. The results show that da'wah management is carried out through a dialogical approach, strengthening internal communities, and interfaith collaboration. Despite challenges such as limited space and resistance, da'wah has a positive impact on faith, interfaith solidarity, and work productivity. This study provides a new perspective on managing da'wah in a heterogeneous corporate environment.

Keywords: *Dakwah Management, Muslim Employees, Non-Muslim Company*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi manajemen dakwah yang diterapkan di perusahaan dengan mayoritas non-Muslim, menganalisis tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta mengevaluasi dampaknya terhadap karyawan Muslim. Fokus utama penelitian adalah memahami bagaimana dakwah diterapkan dalam lingkungan yang pluralistik dan bagaimana hal tersebut memengaruhi keberlangsungan nilai-nilai spiritual di kalangan karyawan Muslim. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam dan observasi langsung. Hasil menunjukkan bahwa manajemen dakwah dilakukan melalui pendekatan dialogis, penguatan komunitas internal, dan kolaborasi lintas agama. Meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan ruang dan resistensi, dakwah berdampak positif terhadap keimanan, solidaritas antaragama, dan produktivitas kerja. Penelitian ini memberikan perspektif baru dalam pengelolaan dakwah di lingkungan perusahaan yang heterogen.

Kata kunci: *Karyawan Muslim, Manajemen Dakwah, Perusahaan Non-Muslim*

A. Pendahuluan

Perusahaan dengan mayoritas non-Muslim, karyawan Muslim sering menghadapi tantangan dalam menjalankan nilai-nilai agama. Tantangan ini meliputi keterbatasan waktu untuk menjalankan ibadah harian, minimnya ruang yang memadai untuk kegiatan keagamaan, serta perbedaan pemahaman lintas agama yang dapat memengaruhi keharmonisan di tempat kerja.

Manajemen Dakwah Di Lingkungan

Khaliq Firman¹, Quadratullah²

Idealnya, perusahaan diharapkan mampu memberikan fasilitas dan dukungan yang memadai terhadap kebutuhan spiritual karyawannya. Namun, kenyataannya, banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya aspek ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Hal ini menjadi salah satu fenomena penting yang mendasari perlunya penelitian terkait manajemen dakwah di lingkungan perusahaan dengan mayoritas non-Muslim.

Observasi yang dilakukan di beberapa perusahaan menunjukkan bahwa 70% karyawan Muslim merasa kurang didukung dalam menjalankan ibadah harian mereka. Survei yang melibatkan 50 karyawan Muslim di perusahaan tertentu mengungkapkan bahwa hanya 30% yang merasa puas dengan fasilitas keagamaan yang disediakan. Data empiris ini mempertegas perlunya pendekatan yang lebih sistematis dalam mengakomodasi kebutuhan spiritual karyawan Muslim di lingkungan kerja yang mayoritas non-Muslim.

Manajemen dakwah menekankan pentingnya pendekatan dialogis dan inklusif dalam menyampaikan nilai-nilai Islam di lingkungan yang pluralistik (Herawati dkk, 2021). Menurut Qardhawi (2007), dakwah dalam konteks perusahaan bertujuan untuk memperkuat etos kerja sekaligus menciptakan harmoni antaragama. Hal ini menunjukkan bahwa dakwah tidak hanya relevan dalam ruang lingkup keagamaan, tetapi juga dalam membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi dakwah yang diterapkan di perusahaan dengan mayoritas non-Muslim, menganalisis berbagai tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta mengevaluasi dampaknya terhadap karyawan Muslim. Penelitian ini berupaya mengisi celah dari studi sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada dakwah di lingkungan yang homogen secara agama. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan mengeksplorasi penerapan dakwah di lingkungan perusahaan yang heterogen.

Sebagai kontribusi baru, penelitian ini berupaya mengembangkan model dakwah berbasis dialog lintas agama yang relevan untuk diterapkan di perusahaan multikultural. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat tercipta harmoni yang tidak hanya memperkuat identitas keagamaan karyawan Muslim, tetapi juga mendukung kerukunan dan produktivitas di tempat kerja.

Selain itu, realitas globalisasi dan mobilitas tenaga kerja lintas wilayah turut memperkuat urgensi pengelolaan keberagaman dalam organisasi (Cox, 2001). Dinamika interaksi antarbudaya dan antaragama yang semakin intens menuntut adanya kebijakan perusahaan yang adaptif terhadap keberagaman keyakinan. Penerapan prinsip keberagaman ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkaitan erat dengan citra perusahaan di mata publik dan

pemangku kepentingan (Roberson, 2006).

Beberapa studi menunjukkan bahwa perusahaan yang mendukung praktik keberagaman karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan loyalitas yang lebih tinggi (King & Williamson, 2005; Miller, 2007). Bahkan, penelitian oleh Pio dan Syed (2018) menegaskan bahwa pengakuan terhadap kebutuhan spiritual karyawan merupakan bagian integral dari tanggung jawab sosial perusahaan modern. Konteks ini menjadi semakin relevan dalam masyarakat Indonesia yang pluralistik dan menjunjung tinggi kebebasan beragama.

Namun demikian, literatur yang secara khusus membahas strategi manajemen dakwah di lingkungan kerja multikultural masih terbatas. Mayoritas penelitian lebih menyoroti aspek dakwah pada komunitas homogen atau pada lembaga keagamaan formal (Fauzi, 2015; Zulfikar, 2019). Padahal, ruang kerja kontemporer memiliki karakteristik yang berbeda, dengan adanya regulasi, kepentingan bisnis, serta norma keberagaman yang kompleks. Oleh karena itu, riset ini mencoba menjawab pertanyaan bagaimana strategi dakwah yang dialogis, kontekstual, dan adaptif dapat dirancang tanpa mengurangi esensi nilai-nilai Islam maupun mengganggu keharmonisan antaragama di tempat kerja.

Penelitian ini juga didorong oleh temuan bahwa kebijakan perusahaan yang inklusif secara agama seringkali belum dituangkan dalam prosedur operasional baku, sehingga implementasinya bergantung pada sensitivitas personal pihak manajemen (Ali & Syed, 2017). Akibatnya, konsistensi dukungan terhadap karyawan Muslim dalam menjalankan ibadah cenderung fluktuatif. Selain itu, minimnya pelatihan lintas budaya bagi karyawan non-Muslim juga memicu terjadinya prasangka atau miskomunikasi (Nashori, 2014).

Dengan mempertimbangkan berbagai tantangan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya diskursus akademik mengenai manajemen dakwah dalam konteks kerja yang pluralistik, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan yang ingin membangun lingkungan kerja yang lebih ramah keberagaman. Model dakwah berbasis dialog lintas agama yang akan dikembangkan dalam studi ini diharapkan menjadi rujukan bagi organisasi dalam menciptakan budaya kerja yang seimbang antara penghormatan terhadap keyakinan pribadi dan pencapaian tujuan bersama.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik manajemen dakwah di perusahaan yang mayoritas pegawainya non-Muslim. Studi kasus digunakan

sebagai strategi penelitian untuk menelaah secara rinci strategi, hambatan, dan pengaruh dakwah dalam konteks organisasi tertentu.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumen. Wawancara mendalam ditujukan kepada karyawan Muslim dan pihak manajemen guna menggali pengalaman, sudut pandang, serta kebijakan perusahaan mengenai aktivitas keagamaan. Observasi dilakukan secara langsung terhadap berbagai aktivitas keagamaan di tempat kerja, seperti pelaksanaan shalat berjamaah, penggunaan fasilitas ibadah, serta interaksi antarpegawai dalam kaitannya dengan praktik keagamaan. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan dengan memeriksa dokumen pendukung, seperti aturan internal perusahaan, kebijakan keberagaman, laporan kegiatan sosial perusahaan, maupun dokumen lain yang berkaitan dengan dukungan perusahaan terhadap keberagaman agama.

Dalam menganalisis data, penelitian ini menerapkan analisis tematik yang dilakukan secara bertahap. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses memilah, menyaring, dan memfokuskan data yang diperoleh dari berbagai sumber. Informasi yang relevan kemudian dikelompokkan berdasarkan tema-tema awal sesuai fokus kajian.

Tahap berikutnya adalah penyajian data, di mana data yang telah direduksi disusun dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau matriks. Penyajian ini memudahkan peneliti dalam menelaah pola, hubungan antar kategori, serta konsistensi data antar sumber.

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini, tema-tema utama dianalisis untuk merumuskan temuan terkait faktor pendukung, kendala, dan pola manajemen dakwah di perusahaan. Verifikasi dilakukan melalui triangulasi data, yaitu dengan cara membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen untuk memastikan keabsahan informasi. Selain itu, dilakukan konfirmasi hasil (member check) kepada informan utama agar interpretasi data sesuai dengan realitas lapangan.

Melalui tahapan analisis yang sistematis ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai praktik manajemen dakwah dan memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan keberagaman dalam lingkungan kerja multikultural. (Sugiyono, 2015)

C. Pembahasan

Hasil

Karyawan Muslim di perusahaan yang mayoritas non-Muslim mengungkapkan berbagai strategi yang diterapkan dalam manajemen dakwah di lingkungan kerja. Strategi tersebut mencakup

penyelenggaraan kajian rutin yang membahas nilai-nilai Islam dalam konteks kehidupan profesional. Kajian ini menjadi platform penting bagi karyawan Muslim untuk mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi di lingkungan kerja serta mencari solusi yang relevan. Kajian ini tidak hanya berfokus pada penguatan spiritual, tetapi juga memberikan wawasan tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterapkan dalam meningkatkan etos kerja. Dengan adanya kegiatan ini, karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional sambil tetap menjalankan nilai-nilai keislaman (Muslich, 2010).

Perusahaan menunjukkan komitmen dalam mendukung kebutuhan spiritual karyawan Muslim melalui penyediaan waktu khusus untuk melaksanakan ibadah. Misalnya, waktu istirahat kerja diatur sedemikian rupa sehingga karyawan Muslim memiliki kesempatan untuk melaksanakan shalat dengan tenang tanpa merasa terburu-buru. Langkah ini diambil dengan pertimbangan bahwa ibadah merupakan kebutuhan pokok bagi karyawan Muslim, yang jika terpenuhi, dapat memberikan dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan spiritual mereka (Pramiana dkk, 2010).

Pengadaan fasilitas fisik seperti musala juga menjadi salah satu langkah nyata yang dilakukan oleh perusahaan. Fasilitas ini tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga menjadi ruang bagi karyawan Muslim untuk berkumpul dan berbagi pengalaman spiritual. Dengan adanya musala, karyawan merasa lebih dihargai dan diakui sebagai bagian penting dari perusahaan, meskipun berada dalam minoritas. Hal ini mencerminkan upaya perusahaan untuk menciptakan inklusivitas dalam lingkungan kerja.

Manajemen perusahaan turut mendorong dialog lintas agama sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan pemahaman dan toleransi antar karyawan. Salah satu hasil wawancara menunjukkan bahwa dialog ini sering dilakukan melalui diskusi kelompok atau kegiatan bersama yang melibatkan seluruh karyawan tanpa membedakan latar belakang agama. Kegiatan ini dirancang untuk menciptakan suasana kerja yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didengar. Upaya ini juga membantu mengurangi kesalahpahaman yang mungkin muncul akibat perbedaan budaya dan keyakinan.

Dalam praktiknya, dialog lintas agama ini tidak hanya berfungsi sebagai media komunikasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat solidaritas di antara karyawan. Melalui diskusi kelompok, karyawan dapat berbagi pandangan mengenai nilai-nilai universal seperti kerja sama, kejujuran, dan tanggung jawab. Salah satu responden mengungkapkan bahwa kebijakan ini memberikan dampak positif terhadap hubungan antar karyawan, karena mereka merasa lebih dekat

satu sama lain meskipun berasal dari latar belakang yang berbeda.(Suci, 2024)

Responden mencatat bahwa perhatian perusahaan terhadap kebutuhan spiritual mereka, seperti penyediaan waktu dan fasilitas untuk ibadah, sangat membantu dalam mengurangi tekanan yang mungkin timbul akibat keterbatasan tersebut. Ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan memahami pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan spiritual karyawan.

Namun, beberapa tantangan tetap ada, seperti resistensi dari sebagian kecil karyawan yang merasa bahwa kegiatan ini tidak relevan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengevaluasi dan menyesuaikan pendekatan yang digunakan dalam dialog lintas agama. Pendekatan yang lebih inklusif dan melibatkan semua pihak secara aktif dapat menjadi solusi untuk mengatasi tantangan ini, sehingga manfaat dari kegiatan tersebut dapat dirasakan oleh seluruh karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dakwah yang menekankan pendekatan adaptif dalam lingkungan pluralistik. Menurut Qardhawi, dakwah yang efektif harus mempertimbangkan konteks sosial dan budaya di mana pesan dakwah disampaikan. Pendekatan adaptif ini mencakup penyampaian pesan dakwah secara dialogis dan inklusif, yang bertujuan untuk membangun kesepahaman tanpa menimbulkan konflik atau eksklusivitas (Qardawi, 2007).

Dalam lingkungan perusahaan yang pluralistik, pendekatan seperti ini sangat relevan karena memungkinkan pesan dakwah diterima dengan baik oleh semua pihak, tanpa memandang perbedaan agama atau keyakinan. Pendekatan adaptif ini juga menegaskan pentingnya pemahaman lintas budaya dan agama sebagai dasar untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Misalnya, dakwah tidak hanya disampaikan dalam bentuk kajian agama, tetapi juga melalui perilaku sehari-hari yang mencerminkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, integritas, dan kerja keras (Jalaluddin, 2016).

Penyampaian dakwah yang inklusif membantu mengurangi potensi resistensi atau penolakan dari pihak lain. Ketika dakwah disampaikan dengan cara yang ramah dan menghormati perbedaan, hal ini tidak hanya memperkuat hubungan antar karyawan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan terhadap perusahaan sebagai tempat kerja yang mendukung keragaman. Dengan cara ini, dakwah tidak hanya menjadi sarana untuk memperkuat identitas keislaman karyawan Muslim, tetapi juga menjadi jembatan untuk membangun keselarasan di lingkungan kerja.

Teori Qardhawi juga menekankan bahwa dakwah dalam konteks multikultural harus fokus pada nilai-nilai universal yang dapat diterima oleh semua pihak. Misalnya, ajakan untuk bekerja

dengan penuh dedikasi dan menjaga hubungan baik dengan sesama adalah nilai-nilai yang relevan bagi semua karyawan, terlepas dari agama mereka (Qardawi, 2007). Dengan menekankan kesamaan ini, dakwah dapat menjadi alat untuk mempererat solidaritas di tempat kerja.

Penerapan manajemen dakwah di perusahaan tidak hanya mencerminkan nilai-nilai Islam, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang seimbang antara aspek spiritual dan profesional (Reza dkk, 2024). Dalam konteks ini, dakwah diartikan sebagai suatu bentuk manajemen yang mengintegrasikan prinsip-prinsip ajaran Islam dalam operasional perusahaan, baik dalam hal pelayanan terhadap karyawan maupun dalam pengaturan budaya kerja yang mendukung keberagaman dan nilai-nilai spiritual.

Salah satu implementasinya adalah dengan menyediakan fasilitas ibadah, seperti ruang sholat, waktu istirahat untuk ibadah, serta memberikan dukungan terhadap kebutuhan spiritual karyawan Muslim. Adanya fasilitas ibadah ini memiliki dampak yang signifikan terhadap suasana kerja. Ketika karyawan dapat menjalankan kewajiban agama mereka tanpa hambatan, mereka merasa lebih dihargai dan dihormati (Adrai dkk, 2024). Hal ini pada gilirannya meningkatkan rasa puas, baik secara emosional maupun spiritual, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental mereka.

Hubungan antara kepuasan spiritual dan produktivitas telah banyak dibahas dalam berbagai studi. Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan spiritual karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif pada produktivitas mereka (Zohar dkk, 2004). Ketika karyawan merasa hidupnya seimbang antara kebutuhan duniawi dan spiritual, mereka akan lebih fokus, termotivasi, dan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik.

Dukungan terhadap kebutuhan ibadah karyawan juga dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif dan penuh empati. Dalam perusahaan yang mengintegrasikan manajemen dakwah, tercipta hubungan saling menghormati antara sesama karyawan yang memiliki latar belakang agama yang berbeda. Dengan begitu, perusahaan tidak hanya memberikan keuntungan dalam hal produktivitas, tetapi juga dalam hal menciptakan lingkungan yang harmonis, di mana karyawan merasa nyaman dan diterima tanpa memandang latar belakang agama mereka.

Pendekatan dialog lintas agama yang diterapkan juga terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman dan kerja sama antar karyawan. Dengan adanya dialog ini, karyawan non-Muslim dapat lebih memahami kebutuhan dan nilai-nilai spiritual rekan Muslim, sehingga mengurangi potensi konflik dan meningkatkan hubungan yang harmonis. Pendekatan ini memperkuat gagasan bahwa dakwah bukan hanya upaya untuk menyampaikan nilai-nilai agama, tetapi juga sarana untuk

membangun hubungan yang saling mendukung di lingkungan kerja yang beragam.

Dengan demikian, strategi manajemen dakwah yang adaptif dan inklusif ini dapat menjadi model yang relevan untuk diterapkan di perusahaan multikultural lainnya. (Hidayat, 1995)

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen dakwah di perusahaan dengan mayoritas non-Muslim terbukti efektif dalam memfasilitasi kebutuhan spiritual karyawan Muslim dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Pendekatan dialog lintas agama mampu meningkatkan pemahaman, toleransi, dan solidaritas antar karyawan, sehingga mengurangi potensi konflik akibat perbedaan keyakinan. Penyediaan fasilitas ibadah dan waktu untuk beribadah turut berkontribusi pada kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan Muslim. Meskipun terdapat beberapa tantangan, strategi dakwah yang adaptif dan inklusif terbukti dapat memperkuat hubungan kerja yang harmonis di lingkungan multikultural dan mendukung tercapainya produktivitas bersama.

Daftar pustaka

- Adrai, Rindang, dan Didin Hikmah Perkasa. "Penerapan Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam International Human Resources Management." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, vol. 6, no. 2, 2024.
- Ali, A., dan Jawad Syed. "Religion and Organizational Diversity Management in Muslim Majority Countries." Dalam *Managing Diversity in Organizations*, Palgrave Macmillan, 2017, pp.151–168.
- Amalia, Hamsar Suci. "Integrasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal dalam Karakter Dialek 'Pak Ora' di Pekalongan: Tinjauan Fenomenologi." *Prosiding Konferensi Ilmiah Pendidikan*, vol. 5, 2024.
- Cox, Taylor H. *Creating the Multicultural Organization: A Strategy for Capturing the Power of Diversity*. Jossey-Bass, 2001.
- Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, 2014.
- Fauzi, Ahmad. "Strategi Dakwah di Lingkungan Perusahaan: Studi Kasus pada Karyawan Muslim di Kawasan Industri." *Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, vol. 9, no. 2, 2015.
- Herawati, Erna, Ratih Kusuma Ningtias, dan M. Rudi Habibie. "Relevansi Pendidikan Multikulturalisme Nabi Muhammad dalam Konteks Keindonesiaan: Spirit Profetik dalam Mengelola Keragaman di Basis Masyarakat Multikultural." *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan*, vol. 8, no. 2, 2021.
- Herawati, Yuli, Rina Sari, dan Agus Nugroho. "Pendekatan Inklusif dalam Dakwah Multikultural." *Jurnal Komunikasi Islam*, vol. 11, no. 1, 2021.
- Hidayat, Komaruddin. *Agama Masa Depan: Perspektif Filsafat Perennial*. Paramadina, 1995.
- Hidayati, Sri. "Komunikasi Lintas Budaya dalam Masyarakat Multikultural." *Jurnal Ilmu Komunikasi*, vol. 12, no. 1, 2020.
- Ismail, M. "Penerapan Etika Islam dalam Bisnis dan Organisasi Modern." *Jurnal Ekonomi Syariah*, vol. 7, no. 2, 2019.

- Jalaluddin. *Psikologi Agama: Memahami Perilaku Keagamaan*. PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Kadir, Abdul. "Manajemen Keberagaman dalam Organisasi Multikultural." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 4, no. 1, 2018.
- King, James E., dan Ian O. Williamson. "Workplace Religious Expression, Religiosity, and Job Satisfaction: Clarifying a Relationship." *Journal of Management, Spirituality & Religion*, vol. 2, no. 2, 2005.
- Lubis, Andi. "Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Toleransi Beragama." *Jurnal Komunikasi Profetik*, vol. 3, no. 1, 2019.
- Miller, David W. *God at Work: The History and Promise of the Faith at Work Movement*. Oxford University Press, 2007.
- Muslich, Masnur. *Manajemen Dakwah: Pendekatan dalam Pengembangan Organisasi Islam*. PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Nashori, Fuad. "Strategi Komunikasi Antaragama dalam Lingkungan Multikultural." *Jurnal Psikologi Islam*, vol. 1, no. 1, 2014.
- Nasution, Harun. *Islam Ditinjau dari Berbagai Aspeknya*. UI Press, 2002.
- Pio, Edwina, dan Jawad Syed. *Work and Worship: Religious Diversity in the Workplace*. Routledge, 2018.
- Pramiana, Omi, dan Nur Anisah. "Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Syariah Enterprise Theory." *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, 2018.
- Pratama, Muh Reza, dan Cecep Castrawijaya. "Analisis Jurnal 'Model Pengendalian Strategi, Inovasi dan Kewirausahaan dalam Organisasi Perspektif Ekonomi Islam' Implementasi Terhadap Lembaga Dakwah." *AL-AMIYAH: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 3, 2024.
- Puspitha Dadan Suherdiana, Mita, dan Lida Imelda Cholidah. "Penerapan Human Relations PT Manajemen Qolbu Questrian dalam Membina Hubungan Kerja yang Harmonis." *Reputation: Jurnal Ilmu Hubungan Masyarakat*, vol. 8, no. 2, 2024.
- Qardāwī, Yūsuf al-. *Fī Fiqh al-Da'wah ilā Allāh*. Dār al-Shurūq, 2007.
- Roberson, Quinetta M. "Disentangling the Meanings of Diversity and Inclusion in Organizations." *Group & Organization Management*, vol. 31, no. 2, 2006.
- Sari, Dwi, dan Lina Marlina. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 5, no. 1, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2015.
- Syamsuddin, Muhammad. "Konsep Dakwah Multikultural dalam Masyarakat Majemuk." *Jurnal Dakwah*, vol. 18, no. 2, 2017.
- Zohar, Danah, dan Ian Marshall. *Spiritual Capital: Wealth We Can Live By*. Berrett-Koehler Publishers, 2004.
- Zulfikar, Taufik. "Dakwah di Ruang Publik dan Tantangan Multikulturalisme." *Jurnal Ilmu Dakwah*, vol. 39, no. 2, 2019.