

## PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAMI UNTUK MENGEMBANGKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PUSAT GONI SURABAYA

Fina Tazkiyatul Mufidah  
STAI Luqman Al Hakim Surabaya  
[Finatazkiyatul29@gmail.com](mailto:Finatazkiyatul29@gmail.com)

Johan Wahyu Wicaksono  
STAI Luqman Al Hakim Surabaya  
[johanwahyuwicaksono@gmail.com](mailto:johanwahyuwicaksono@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to examine the implementation of Islamic work ethics among employees at Pusat Goni Surabaya. The selection of Pusat Goni Surabaya as the research site is based on the author's direct observations and involvement with the company, ensuring alignment with the characteristics of the issues examined. Additionally, the author's interest in the subject serves as a motivation to conduct an in-depth exploration of the company. From a practical perspective, the availability of data and supporting sources further justify the feasibility of this research. Strengthening Islamic work ethics among employees is also expected to enhance their work productivity. Given that employees play a crucial role in achieving organizational goals, it is essential for them to adhere to the established Islamic work ethics. This study is expected to provide valuable insights for the company regarding the implementation of Islamic work ethics.

This research employs a descriptive method with a qualitative approach. The data sources consist of both primary and secondary data. Data collection methods include interviews, observations, and documentation. The collected data is analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing, which is verified through data triangulation to ensure accuracy.

The findings indicate that the implementation of Islamic work ethics at Pusat Goni Surabaya has positively contributed to employee productivity and work quality. Despite certain challenges, continuous improvement efforts will support the company's long-term success. By upholding Islamic values, the company can serve as a model for the implementation of Islamic work ethics in the business sector. However, challenges remain, particularly in employees' educational backgrounds, which limit their understanding of product innovation. Additionally, the implementation of Islamic cultural practices, such as communal prayer before starting work, has yet to be fully optimized.

**Keywords:** Islamic Work Ethics, Work Productivity, Employees

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai penerapan etika kerja islami pada karyawan perusahaan Pusat Goni Surabaya. Alasan memilih pusat goni Surabaya yaitu karena penulis turun langsung ke perusahaan tersebut dan lokasi penelitian ini sesuai dengan karakter permasalahan yang di angkat. Penulis juga mempunyai ketertarikan sendiri yang memotivasi untuk menggali lebih dalam tentang perusahaan, dari segi praktis, ketersediaan data dan sumber data mendukung penelitian ini. Dalam rangka meningkatkan etika kerja islami karyawan yang juga dapat mengembangkan produktivitas kerja karyawan. Dalam perusahaan pusat goni Surabaya peran karyawan sangatlah penting untuk pencapaian suatu organisasi, untuk itulah penting bagi karyawan untuk bersikap sesuai dengan etika kerja Islami yang di tetapkan. Dengan harapan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan mengenai penerapan etika kerja Islami.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, Data dianalisis dengan proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan melalui verifikasi data. Untuk memastikan data yang diperoleh akurat, peneliti melakukan uji keabsahan data dengan teknik triangulasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan etika kerja Islami di Perusahaan Pusat Goni Surabaya telah memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Meskipun terdapat beberapa tantangan, upaya peningkatan secara berkelanjutan akan mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan terus mengedepankan nilai-nilai Islami, perusahaan dapat menjadi contoh penerapan etika kerja Islami yang baik di dunia bisnis. Sedangkan tantangan dalam penerapan etika kerja Islamii adalah dari latar belakang pendidikan karyawan sehingga pemahaman mereka terhadap inovasi produk masih terbatas. Dan juga dalam budaya islami yang belum maksimal di terapkan yaitu do'a bersama sebelum memulai pekerjaan.

Kata kunci: Etika Kerja Islami, Produktivitas Kerja, Karyawan

## A. Pendahuluan

### 1. Latar belakang

Perkembangan dunia usaha di Indonesia menghadapi tantangan besar akibat krisis moneter, persaingan global, dan tuntutan era industri 4.0. Dalam kondisi ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing dengan mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia (SDM), yang menjadi faktor strategis bagi produktivitas. Salah satu aspek penting dalam mendukung kinerja SDM adalah penerapan etika kerja, khususnya etika kerja Islami yang menekankan tanggung jawab, kejujuran, kerja keras, dan profesionalisme. Etika

kerja Islami diyakini mampu membentuk karakter pekerja yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan materi, tetapi juga pada keberkahan dan kebermanfaatn sosial. Etika ini berperan dalam meningkatkan disiplin, mencegah praktik tidak etis, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengamatan di perusahaan Pusat Goni Surabaya, yang merupakan importir bahan goni dan produsen produk berbahan goni. Ditemukan adanya kendala pada penerapan etika kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan lintas divisi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin mengetahui bagaimana penerapan etika kerja yang ada di pusat goni Surabaya. Hal ini sangat penting sebagai acuan dalam meningkatkan etika kerja perusahaan agar karyawan lebih produktif serta berharap pekerjaan dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Jadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan etika kerja Islami untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan Pusat Goni Surabaya”**

## **2. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh penerapan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional di lingkungan kerja. Melalui pendekatan ilmiah, penelitian ini berupaya mengidentifikasi sejauh mana prinsip-prinsip etika kerja Islami dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, disiplin, serta kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

### **B. Kajian teori**

#### **1. Definisi etika kerja islami**

Etika, yang berasal dari bahasa Yunani *ethos* berarti kebiasaan atau watak, merupakan ilmu yang mempelajari nilai-nilai kebaikan dalam kehidupan manusia. Etika menjadi dasar penting dalam membentuk perilaku yang baik,

termasuk dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam dunia kerja. Menurut teori Toto Tasmara, seorang muslim dalam melakukan pekerjaannya hendaknya menerapkan prinsip memiliki jiwa kepemimpinan, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan, hidup berhemat dan efisien, keinginan untuk mandiri, pantang menyerah, haus akan sifat keilmuan, serta memperkaya jaringan silaturahmi<sup>1</sup>. Etika kerja Islam mencerminkan nilai-nilai agama dan moral seperti amanah, profesionalisme, kejujuran, dan keterbukaan, yang meneladani akhlak Rasulullah SAW.

Islam memandang pekerjaan halal sebagai amal sholeh yang harus dilakukan dengan iman, ilmu, dan tanggung jawab profesional, karena setiap pekerjaan merupakan amanah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.. Selain itu, Islam menekankan pentingnya wawasan masa depan dan ukhrawi dalam bekerja, agar tidak semata-mata mengejar keuntungan pribadi dengan cara yang merugikan orang lain.<sup>2</sup>

Etika kerja Islami penting ditumbuhkan karena pekerjaan tidak hanya bernilai ekonomi, tetapi juga ibadah. Islam menekankan pentingnya memilih pekerjaan halal, mengutamakan keberkahan daripada harta semata, serta menyeimbangkan pencapaian duniawi dan akhirat melalui kerja yang etis dan sesuai syariat.

## **2. Definisi produktifitas kerja**

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan<sup>3</sup>. Produktivitas organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan, tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari efisiensi dan efektivitas proses kerja. Untuk mencapainya, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi prioritas strategis melalui peningkatan motivasi, kesejahteraan, serta kapasitas kerja. SDM yang berkualitas akan lebih mudah memenuhi target kerja, sedangkan SDM yang kurang kompeten dapat menghambat produktivitas. Oleh karena

---

<sup>1</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 73.

<sup>2</sup> Tono Sidik et .al, *Ibadah dan Akhlak dalam Islam* (Yogyakarta: UII Press Indonesia,1998), 136-137

<sup>3</sup> Ernie Tisnawati. S. dan Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), Cet I, h. 369

itu, perhatian terhadap pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan guna mendukung kinerja organisasi secara optimal.

Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan. Input dapat berupa biaya produksi, tenaga kerja, dan peralatan, sedangkan output dapat berupa hasil produksi, pendapatan, pangsa pasar, atau bahkan tingkat kerusakan produk<sup>4</sup>. Oleh sebab itu, produktivitas tidak hanya menyangkut seberapa banyak hasil yang diperoleh, tetapi juga bagaimana sumber daya digunakan secara optimal untuk menghasilkan hasil tersebut.

Sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan kerja karyawan pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan kerja karyawan pada hari esok harus lebih baik dari hari ini<sup>5</sup>. Sikap kerja yang dinamis, adaptif, dan progresif mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif. Untuk meningkatkan produktivitas, organisasi perlu memperhatikan tidak hanya kualitas produk, tetapi juga faktor-faktor penunjang seperti pemenuhan hak karyawan, kondisi kerja yang layak, hubungan kerja yang harmonis, serta program kesejahteraan. Pemenuhan kebutuhan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja secara optimal.

Husein Umar menegaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai oleh perusahaan dengan total sumber daya yang digunakan<sup>6</sup>. Ini menegaskan bahwa Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan hasil, tetapi juga mencerminkan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya. Oleh karena itu, produktivitas memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tingginya produktivitas kerja memungkinkan organisasi untuk meningkatkan daya saing, memperluas pangsa pasar, serta menjaga keberlanjutan operasional.

---

<sup>4</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2003), h.159

<sup>5</sup> Sinugan Muchdarsyah, *Produktivitas: Apa dan bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h.18

<sup>6</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia, cetakan Keempat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 9

### **3. Etika kerja dalam Islam**

#### **a. Dasar etika kerja dalam Islam**

Islam sebagai agama universal memberikan pedoman menyeluruh dalam kehidupan, termasuk dalam aktivitas ekonomi dan pekerjaan. Meskipun ekonomi memiliki peranan penting, Islam memposisikannya bukan sebagai tujuan utama, melainkan sebagai sarana untuk meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Dengan nilai spiritual sebagai landasan, setiap pekerjaan dipandang sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran siapa pun yang melakukan amal saleh dengan keimanan dan keikhlasan akan mendapatkan kehidupan yang baik di dunia serta balasan yang lebih baik di akhirat<sup>7</sup>. Oleh karena itu, bekerja dalam pandangan Islam bukan hanya memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga manifestasi keimanan dan ibadah.

Islam memberikan sejumlah pedoman etis dalam bekerja yang perlu diterapkan oleh setiap individu Muslim, antara lain adalah bekerja sebagai manifestasi keimanan tetapi tetap mengingat Allah dalam aktivitas tersebut<sup>8</sup>, Menjaga Kelestarian Alam, Menghindari Kerugian terhadap Orang Lain dan Lingkungan, Tanggung Jawab dan Ketaatan Individu. Kesadaran inilah yang membuat kita cermat dan bersungguh-sungguh dalam berkerja, berusaha keras memperoleh keridhaan Allah, dan memiliki hubungan yang baik dengan relasinya<sup>9</sup>, Mencari Rezeki dengan Cara yang Halal dan Profesionalisme dalam Bekerja.

Etika kerja harus menjadi landasan dalam setiap aktivitas profesional, karena kelalaian terhadap etika dapat merugikan individu sekaligus masyarakat. Al-Qur'an mengingatkan bahwa kehancuran dapat menimpa seluruh komunitas, termasuk mereka yang tidak secara langsung

---

<sup>7</sup> Q.S An-Nahl, 16:97

<sup>8</sup> QS. Al-Ankabut ayat 39 dan QS. Al-Jumu'ah ayat 9–10

<sup>9</sup> Muhammad. 2003. "Etika Kerja", dalam hidup adalah Surga, (Jakarta: Penerit Repulika), h. 127-128

melakukan kezaliman, apabila nilai-nilai etika diabaikan. Disinilah di perlukan instrument amar ma'ruf dan nahi munkar adalah bukti bahwa Islam begitu serius memperhatikan masalah kehidupan moral (akhlak) manusia dalam masyarakat<sup>10</sup>. Dan amar ma'ruf nahi munkar merupakan kewajiban asasi yang di nyatakan secara eksplisit oleh al-Quran<sup>11</sup>.

#### **b. Konsep etika kerja Islami**

Etika kerja dalam Islam menekankan prinsip kejujuran, amanah, dan tanggung jawab dalam aktivitas bisnis. Seorang Muslim dituntut menjaga integritas dan menepati janji, karena pelanggaran terhadap hal tersebut dianggap sebagai ciri kemunafikan. Selain itu, toleransi dalam bertransaksi serta menepati akad merupakan bagian dari akhlak Islami yang membawa keberkahan. Etika kerja Islam mencakup dimensi spiritual, sosial, dan ekonomi, dengan tujuan tidak hanya memperoleh keuntungan materi, tetapi juga meraih keberkahan dan memenuhi tanggung jawab moral di hadapan Allah SWT.

Pengusaha Muslim wajib menjunjung etika Islam dengan bersikap adil kepada semua pihak, berorientasi pada ketakwaan kepada Allah, serta menjauhi sifat serakah dan perilaku menimbun kekayaan. Al-Qur'an menegaskan bahwa harta harus dibelanjakan dalam kebaikan secara seimbang, tanpa berlebihan maupun kikir. Selain itu, keadilan dalam timbangan dan takaran menjadi prinsip utama. Ciri-ciri orang yang dimuliakan Allah meliputi sikap moderat dalam penggunaan harta, menjauhi kemusyrikan, pembunuhan, perzinaan, kesaksian palsu, serta senantiasa menerima dan memahami ayat-ayat Allah dengan baik. Untuk menciptakan keseimbangan ekonomi, Islam menetapkan tiga syarat utama<sup>12</sup> : yang pertama Produksi, konsumsi, dan distribusi harus

---

<sup>10</sup> Ahmad Syafii Maarif. 1996, *Islam dan Masalah kenegaraan*, (Jakarta: LP3ES), h.174

<sup>11</sup> Anwar harjono. 1997. *Perjalanan Politik bangsa*, (Jakarta: Gema Insani Pers), h.148

<sup>12</sup> M. Dawam Raharjo, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi* (Yogyakarta: Lembaga Studi Agama dan Filsafat, 1999), h. 262.

dikendalikan. Kemudian yang kedua Kebahagiaan individu harus memiliki nilai sosial yang setara, dan yang terakhir Islam tidak mengakui hak milik tanpa batas serta menolak sistem pasar bebas yang tidak terkendali.

### c. Karakteristik etika kerja dalam Islam

Etika kerja dalam Islam memiliki indikator-indikator penting yang menjadi pedoman bagi setiap individu Muslim dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya agar mendapatkan keberkahan serta ridha Allah SWT. Indikator tersebut meliputi<sup>13</sup>:

- 1) Al-Shalah (kebaikan). Pekerjaan yang baik (*masalah*) harus didasari oleh niat yang ikhlas dan menghasilkan manfaat.
- 2) Al-Itqan (kesempurnaan). Itqan merujuk pada hasil kerja yang berkualitas dan sesuai dengan standar teknis ideal.
- 3) Al-Ihsan (melakukan yang terbaik). Dalam konteks pekerjaan, ihsan berarti menjalankan kewajiban terhadap pemberi kerja, rekan kerja, dan pelanggan secara maksimal, serta dengan rasa tanggung jawab.
- 4) Al-Mujahadah (kerja keras). Mujahadah menekankan kerja keras yang ditujukan untuk kemaslahatan manusia serta bernilai ibadah.
- 5) Tanafus dan Ta'awun (berkompetisi dan tolong-menolong). Islam mendorong umatnya untuk saling tolong-menolong dalam kebaikan dan bersaing secara sehat untuk meraih keutamaan.
- 6) Mencermati nilai nikmat. Manusia harus menyadari pentingnya memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja.

### d. Peran dan Fungsi Etika kerja Islam

Menurut Triyuwono, etika dalam Islam bertujuan menyebarkan rahmat kepada seluruh makhluk secara transendental, mencakup kehidupan dunia dan akhirat. Tujuan ini dapat dioperasionalkan melalui aturan etik yang berpijak pada nilai-nilai spiritual Islam. Pandangan

---

<sup>13</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 40-41.

individu terhadap pekerjaan sangat memengaruhi kualitas kinerjanya. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh (mujahadah) dan meyakini bahwa setiap amal akan disaksikan oleh Allah, Rasul, dan kaum beriman. Etika kerja seorang Muslim tercermin dari sikap positif yang berlandaskan keimanan, seperti menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja, sehingga etika kerja menjadi wujud konkret dari keimanan dalam aktivitas sehari-hari.

#### **4. Produktifitas kerja**

##### **a. Dasar – dasar produktivitas kerja**

Dalam pandangan Islam, bekerja tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kepentingan duniawi semata, tetapi juga memiliki nilai akhirat yang sangat besar. Banyak orang bekerja hanya untuk memperoleh materi tanpa mempertimbangkan aspek spiritual dan tanggung jawab akhirat. Oleh karena itu, prinsip bekerja dalam Islam harus didasarkan pada motivasi yang benar dan sesuai dengan nilai-nilai Islam agar dapat membentuk pribadi yang utuh dan bertanggung jawab<sup>14</sup>.

##### 1) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Niat adalah elemen fundamental dalam bekerja. Niat yang lurus dan benar akan menentukan arah dan keberkahan dari pekerjaan yang dilakukan. Jika seseorang bekerja hanya demi gaji, maka itu pula yang akan didapat. Namun, jika niatnya adalah mencari ridha Allah, menafkahi keluarga, dan memperoleh rezeki halal, maka pahala besar akan menyertainya. Rasulullah SAW bersabda bahwa setiap nafkah yang diniatkan karena Allah akan bernilai ibadah (HR. Bukhari-Muslim).

##### 2) Takwa dalam Bekerja

---

<sup>14</sup> Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, (Erlangga, 2009), h. 65

Takwa mencakup ketaatan pada perintah Allah dan tanggung jawab terhadap keimanan. Dalam konteks pekerjaan, sikap takwa tercermin dalam Melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, Menjauhi segala bentuk kemungkaran seperti kemalasan dan manipulasi dan Menaati aturan dan memastikan hasil pekerjaan bersifat halal.

3) Ikhlas dalam Bekerja

Keikhlasan adalah syarat diterimanya amal. Orang yang ikhlas bekerja: Semata-mata mengharap ridha Allah, 'Terbebas dari riya' dan pamrih duniawi, Penuh semangat dan tidak mudah patah semangat oleh celaan.

4) Mencari Rezeki yang Halal

Mencari rezeki halal adalah kewajiban dalam Islam. Motivasi kerja dalam Islam tidak semata untuk nafkah, tetapi juga merupakan bentuk ibadah.

5) Kerja sebagai Ibadah

Islam memandang kerja sebagai bagian dari ibadah. Ambisi utama seorang mukmin dalam bekerja adalah mendapatkan ridha Allah, yang akan melahirkan sikap jujur, giat, dan tekun<sup>15</sup>.

**b. Konsep produktivitas kerja**

Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, serta mencerminkan sikap mental positif untuk terus memperbaiki mutu kehidupan dan kerja. Tingginya produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kerja keras, tetapi juga oleh perencanaan yang tepat, pemanfaatan

---

<sup>15</sup> Yusuf Qardhawi, Norma Dan Etika Ekonomi Islam, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), h. 115

teknologi, efisiensi proses kerja, dan manajemen yang baik. Dalam perspektif Islam, produktivitas memiliki dimensi ibadah, sehingga bekerja secara produktif dipandang sebagai bentuk kesungguhan dalam menjalankan amanah Allah SWT. Oleh karena itu, produktivitas bukan hanya tujuan ekonomi, tetapi juga tanggung jawab moral dan spiritual.

### c. Karakteristik produktivitas kerja

Diperlukan indikator yang dapat mencerminkan tingkat kinerja seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugasnya. terdapat enam indikator utama dalam produktivitas kerja<sup>16</sup>:

- 1) Produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, yang bergantung pada keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki. Kemampuan ini menjadi dasar dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
- 2) Produktivitas tercermin dari hasil yang terus ditingkatkan. Hasil kerja tidak hanya dirasakan oleh pekerja, tetapi juga oleh pihak yang menikmati manfaat dari pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja menjadi indikator penting yang mencerminkan motivasi untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari. Hal ini dapat diukur melalui etos kerja dan pencapaian harian.
- 4) Pengembangan diri menunjukkan usaha untuk terus meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan meraih harapan. Ini penting agar karyawan dapat beradaptasi dan meningkatkan performa kerja.
- 5) Mutu, hasil kerja menjadi representasi kualitas kinerja individu. Upaya peningkatan mutu bertujuan menghasilkan pekerjaan yang bernilai tinggi bagi perusahaan dan diri sendiri.
- 6) Efisiensi diukur melalui perbandingan antara input dan output. Produktivitas tinggi dicapai ketika hasil maksimal diperoleh dengan penggunaan sumber daya yang minimal.

---

<sup>16</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 104-105

### **C. Hasil penelitian dan Analisa**

#### **1. Gambaran umum perusahaan pusat goni Surabaya**

Pusat Goni Surabaya, didirikan pada tahun 2020, berperan sebagai importir dan pemasok utama kain goni serta produk ramah lingkungan lainnya seperti tali manila, tali serabut kelapa, dan karung goni. Perusahaan ini hadir sebagai respons terhadap meningkatnya kekhawatiran terhadap limbah plastik di Indonesia, yang menurut data Badan Pusat Statistik (2021) mencapai 66 juta ton per tahun. Limbah plastik yang sulit terurai menimbulkan ancaman serius bagi lingkungan. Oleh karena itu, kesadaran untuk mengurangi penggunaan plastik berlebih, misalnya melalui penggunaan kantong belanja pribadi, menjadi langkah strategis yang dapat diambil masyarakat untuk mendukung pelestarian lingkungan. Pendekatan ini selaras dengan semangat Pusat Goni Surabaya dalam mempromosikan alternatif yang lebih ramah lingkungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, Perusahaan Pusat Goni Surabaya mengusung kain goni sebagai alternatif produk ramah lingkungan. Serat rami, yang terdiri dari 100% bahan alami, memiliki kemampuan untuk terurai secara hayati dan dapat didaur ulang, menjadikannya pilihan yang ramah lingkungan. Satu hektar tanaman rami dapat menyerap sekitar 15 ton karbon dioksida dan menghasilkan 11 ton oksigen. Selain itu, penanaman rami dalam rotasi tanaman berkontribusi pada peningkatan kesuburan tanah untuk panen berikutnya. Rami juga memiliki keunggulan lain, yaitu tidak menghasilkan gas beracun saat dibakar, menjadikannya lebih aman dibandingkan dengan beberapa bahan lain yang digunakan dalam industri.

Rami merupakan serat alami yang memiliki beragam kegunaan. Pada masa Revolusi Industri, rami banyak digunakan untuk menggantikan serat goni dan rami dalam pembuatan kain karung. Meskipun penggunaannya menurun akibat hadirnya serat sintetis, karung goni tetap menjadi produk utama dari serat ini. Keunggulan rami terletak pada fleksibilitas penggunaannya—baik secara tunggal maupun dicampur dengan bahan lain—serta sifat alaminya yang ramah lingkungan. Limbah dari goni

mudah terurai dan berkontribusi pada kesuburan tanah, menjadikannya alternatif yang berkelanjutan dibandingkan bahan sintesis.

Pusat Goni Surabaya memiliki visi menjadi perusahaan penyedia produk dan layanan terbaik dalam mendorong penggunaan kain goni ramah lingkungan dengan penuh kebanggaan oleh masyarakat. Visi ini menegaskan komitmen perusahaan terhadap inovasi, keberlanjutan, dan kontribusi positif bagi lingkungan serta gaya hidup modern. Sedangkan misinya adalah Mengembangkan produk kain goni yang inovatif dan berkualitas tinggi, Memberikan pelayanan yang terbaik, Menjadi pemimpin pasar dalam industri kain goni.

## **2. Analisa data**

Penelitian yang dilakukan di Perusahaan Pusat Goni Surabaya yang berlokasi di Jl. Platuk Donomulyo 1J No.12a, Sidotopo Wetan, Kecamatan Kenjeran, Kota Surabaya, Jawa Timur. Lokasi perusahaan yang strategis, dekat dengan Pelabuhan Tanjung Perak, memberikan kemudahan dalam memperoleh bahan kain goni impor dengan harga yang lebih terjangkau. Kondisi ini menciptakan peluang besar bagi perusahaan untuk mengembangkan bisnisnya secara lebih optimal.

Sasaran utama dari Perusahaan Pusat Goni Surabaya adalah para pelaku usaha, khususnya pengrajin dan pengusaha industri kreatif yang membutuhkan kain goni dalam jumlah besar dengan harga yang kompetitif. Segmentasi pasar ini dipilih berdasarkan pertimbangan tingginya permintaan bahan baku ramah lingkungan untuk produk kerajinan, dekorasi, serta kebutuhan industri yang menuntut pasokan dalam jumlah besar dan berkelanjutan. Dalam menjangkau konsumen, perusahaan mengadopsi strategi pemasaran multikanal, yakni melalui platform penjualan daring (online) dan luring (offline). Strategi ini memungkinkan pelanggan dari berbagai daerah untuk mengakses dan memperoleh produk dengan mudah. Ketersediaan stok kain goni dalam jumlah besar—hingga ribuan yard—menjadi salah satu keunggulan utama perusahaan dalam

memenuhi kebutuhan pasar yang bersifat fluktuatif dan beragam.

Beberapa faktor yang menjadi alasan pelanggan memilih berbelanja di Pusat Goni Surabaya antara lain:

- a. **Harga yang kompetitif**, sehingga mampu menarik minat pelanggan dari berbagai segmen usaha, khususnya usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).
- b. **Ketersediaan stok dalam jumlah besar**, memungkinkan perusahaan merespons kebutuhan mendesak dari pelanggan, termasuk pesanan dalam skala besar secara tiba-tiba.
- c. **Fleksibilitas dalam layanan**, di mana perusahaan mampu menyesuaikan volume pesanan pelanggan, baik dalam jumlah kecil maupun besar. Kapasitas penanganan pesanan mulai dari 50 hingga 1.000 pcs kain goni<sup>17</sup> menunjukkan kemampuan operasional yang adaptif dan efisien.
- d. **Penerapan etika kerja Islami**, seperti pelayanan yang ramah, sopan, dan profesional. Nilai-nilai ini memberikan kenyamanan dan kepercayaan bagi pelanggan, serta menjadi pembeda dari kompetitor dalam hal pendekatan pelayanan yang berlandaskan nilai moral dan spiritual.

Salah satu aspek penting dalam penerapan etika kerja Islami di perusahaan ini adalah kedisiplinan terhadap waktu. Manajemen perusahaan secara aktif menerapkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan, baik dalam hal waktu kehadiran maupun penyelesaian tugas. Direktur perusahaan turut terlibat langsung dalam memberikan teguran secara persuasif kepada karyawan yang kurang disiplin. Teguran tersebut dilakukan sebagai bentuk pembinaan, bukan hukuman, dengan tujuan menanamkan kesadaran akan pentingnya menghargai waktu sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dan ibadah. Alhamdulillah terkait kedisiplinan karyawan

---

<sup>17</sup> Bu salwa selaku bagian produksi di Perusahaan pusat Goni Surabaya, 24 desember pukul 13.00 pm

cukup baik, setelah di tegur sudah selalu ada perbaikan dalam ketepatan waktu nya jadi tidak perlu adanya sanksi pada karyawan<sup>18</sup>. Dengan kombinasi antara harga yang bersaing, ketersediaan produk, fleksibilitas pelayanan, serta budaya kerja berbasis nilai Islam, Perusahaan Pusat Goni Surabaya mampu membangun loyalitas pelanggan sekaligus mempertahankan kinerja operasional yang konsisten.

Hasil evaluasi internal menunjukkan adanya perkembangan yang positif dalam hal kedisiplinan kerja karyawan di lingkungan Perusahaan Pusat Goni Surabaya. Setelah dilakukan pembinaan melalui teguran secara langsung oleh pimpinan perusahaan, mayoritas karyawan menunjukkan peningkatan signifikan dalam hal ketepatan waktu, baik dalam aspek kehadiran maupun penyelesaian tugas. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pendekatan persuasif dan humanis yang diterapkan oleh manajemen terbukti efektif dalam mendorong perubahan perilaku kerja secara konstruktif.

Efektivitas pendekatan etika kerja Islami tercermin dari tercapainya perbaikan kedisiplinan tanpa sanksi formal, karena nilai-nilai seperti tanggung jawab, disiplin, dan penghargaan terhadap waktu telah diinternalisasi secara sukarela. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan manajerial berbasis nilai spiritual tidak hanya relevan dalam pembinaan karyawan, tetapi juga efektif sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas di lingkungan kerja modern.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penerapan etika kerja Islami di perusahaan Pusat Goni Surabaya menunjukkan perkembangan yang cukup baik. Direktur perusahaan, Kak Cilfia, menekankan bahwa pelayanan terhadap pelanggan dilakukan dengan penuh kesabaran, komunikasi yang jelas, dan sikap ramah<sup>46</sup>. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kepuasan pelanggan sekaligus mencerminkan nilai-nilai Islami dalam interaksi sehari-hari. Pernyataan ini diperkuat oleh karyawan bagian

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan kak Cilfia, Direktur perusahaan pusat goni Surabaya, pada tanggal 17 desember pukul 14.00 pm

produksi, Bu Anis, yang menyampaikan bahwa seluruh karyawan senantiasa menjaga sikap sopan, baik kepada pelanggan maupun antar sesama rekan kerja<sup>47</sup>. Sikap ini menunjukkan adanya kesadaran kolektif terhadap pentingnya menjunjung tinggi akhlak yang baik dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Komitmen perusahaan dalam menerapkan nilai-nilai Islami tercermin secara nyata melalui berbagai upaya strategis dalam membangun budaya kerja yang positif. Budaya kerja tersebut berorientasi pada semangat kebersamaan, saling menghargai, dan integritas yang tinggi, serta dilandasi oleh prinsip-prinsip moral dan etika yang kuat sebagaimana diajarkan dalam ajaran Islam. Hal ini diwujudkan melalui kebijakan internal, pelatihan sumber daya manusia, dan sistem manajemen yang menekankan pentingnya akhlak mulia, tanggung jawab, serta amanah dalam setiap aspek pekerjaan.

Penerapan etika kerja Islami di lingkungan perusahaan bukan sekadar simbolis, melainkan menjadi bagian integral dari operasional dan pengambilan keputusan. Nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, kerja keras, dan kepedulian terhadap sesama diinternalisasi dalam perilaku karyawan dan manajemen, sehingga membentuk karakter yang kompeten secara profesional serta memiliki kesadaran spiritual dan sosial. Penerapan nilai-nilai tersebut berdampak positif terhadap kualitas pelayanan, meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang harmonis dan produktif. Lingkungan kerja yang demikian tidak hanya mendukung kinerja perusahaan, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan dan kenyamanan psikologis di tempat kerja.

#### **Indikator Etika Kerja Islami yang Diterapkan :**

- a. Al-Salah (baik): Karyawan Pusat Goni Surabaya bekerja dengan sebaik-baiknya bertujuan memberikan kenyamanan kepada pelanggan baik offline maupun online.
- b. Al-Itqan (kemantapan): Pekerjaan dilakukan dengan mengikuti standar teknis yang ideal, untuk memastikan hasil yang optimal dan berkualitas
- c. Al-Ihsan (melakukan yang terbaik): Karyawan Pusat Goni Surabaya

terus berupaya meningkatkan kualitas pekerjaan setiap harinya, dengan fokus pada perbaikan berkelanjutan.

- d. Al-Mujahadah (kerja keras): Karyawan Pusat Goni Surabaya bekerja dengan maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- e. Tanafus dan Ta'awun (kompetisi dan tolong-menolong): Karyawan Pusat Goni Surabaya saling mendukung dan bekerjasama untuk menyelesaikan tugas, terutama dalam memenuhi permintaan mendadak dengan kuantitas besar dari pelanggan.

#### **Contoh Penerapan:**

Seluruh karyawan di perusahaan Pusat Goni Surabaya merupakan Muslim, sehingga penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja relatif lebih mudah dilakukan. Kondisi ini memberikan keunggulan tersendiri, karena etika kerja Islami lebih mudah diterima dan oleh para karyawan yang sudah memiliki landasan agama yang sejalan<sup>19</sup>. Sebagai seorang Muslim, sudah menjadi kewajiban untuk menerapkan etika kerja Islami dalam setiap aspek pekerjaan, baik dalam hubungan dengan pelanggan, rekan kerja, maupun dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Etika kerja Islami berfungsi sebagai pedoman moral yang memberikan arah dalam pengambilan keputusan dan perilaku profesional, sesuai dengan prinsip-prinsip ajaran Islam. Prinsip tersebut mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, keadilan, dan orientasi terhadap keberkahan dalam setiap aktivitas pekerjaan. Nilai-nilai ini tidak hanya mengatur hubungan vertikal antara individu dengan Tuhannya, tetapi juga hubungan horizontal antar sesama manusia dalam konteks sosial dan profesional. Di perusahaan Pusat Goni Surabaya, implementasi etika kerja Islami dinilai telah berjalan secara konsisten dan menyeluruh. Nilai-nilai Islami tidak hanya hadir dalam bentuk simbolik atau formalitas semata, melainkan diintegrasikan dalam budaya kerja dan praktik manajerial sehari-hari. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran kolektif dalam membangun

---

<sup>19</sup> Observasi di perusahaan Pusat Goni Surabaya, 20 Desember 2024

lingkungan kerja yang dilandasi oleh integritas, tanggung jawab sosial, dan rasa saling menghargai.

Penerapan etika kerja Islami di perusahaan ini terbukti tidak hanya memperkuat aspek spiritual para karyawan, tetapi juga secara nyata menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, kolaboratif, dan produktif. Karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral dalam menjalankan tugasnya, bukan semata karena tuntutan perusahaan, melainkan sebagai wujud ketaatan kepada Allah SWT. Hal ini pada akhirnya meningkatkan loyalitas, motivasi kerja, serta efektivitas kinerja secara keseluruhan. Dengan mengedepankan etika kerja Islami, Pusat Goni Surabaya tidak hanya berhasil mencapai target bisnis yang telah ditetapkan, tetapi juga mampu memberikan dampak positif bagi para karyawannya. Pekerjaan yang dijalani dipandang sebagai bagian dari ibadah, sehingga setiap aktivitas memiliki nilai spiritual tersendiri. Pandangan ini menjadikan pekerjaan tidak sekadar rutinitas duniawi, melainkan juga sarana meraih keberkahan dan kebahagiaan dalam kehidupan yang lebih luas. Saat terjadi permintaan mendadak untuk produksi pouch goni dalam jumlah besar, karyawan menunjukkan sikap gotong-royong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Hal ini diperkuat oleh pernyataan karyawan bagian produksi, Bu Salwa, yang menyebutkan bahwa adanya karyawan lain sangat membantu dalam permintaan dengan jumlah besar<sup>20</sup>. Direktur perusahaan kak Cilfia juga mengatakan bahwa karyawan lain selalu bersedia membantu dalam pengerjaan produksi yang cukup banyak.<sup>21</sup>

Bekerja secara efisien, seperti dengan meluangkan waktu istirahat untuk ibadah, merupakan salah satu bentuk penerapan etika kerja Islami yang menghargai waktu. Bu Anis menyatakan bahwa meskipun pesanan yang diterima cukup banyak, Bu Anis tetap dapat meluangkan waktu untuk melaksanakan sholat, beristirahat, dan makan.<sup>51</sup> Hal ini menunjukkan

---

<sup>20</sup> Bu salwa selaku bagian produksi di Perusahaan pusat Goni Surabaya, 24 desember pukul 13.00 pm

<sup>21</sup> <sup>50</sup> Wawancara dengan kak Cilfia, Direktur perusahaan pusat goni Surabaya, 17 desember pukul 14.00 pm

bahwa pengelolaan waktu yang baik, termasuk untuk ibadah, menjadi bagian penting dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kewajiban spiritual dalam lingkungan kerja.

### **Tantangan dalam Penerapan Etika Kerja Islami**

Meskipun penerapan etika kerja Islami sudah cukup baik, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi:

- Latar Belakang Pendidikan Karyawan:

Dalam praktiknya, perusahaan Pusat Goni Surabaya masih menghadapi sejumlah permasalahan terkait penerapan etika kerja Islami di kalangan karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi hal ini adalah latar belakang pendidikan karyawan. Kualitas tenaga kerja dapat diukur dari tingkat pendidikan yang dimiliki, karena pendidikan merupakan proses pengembangan kemampuan individu menuju arah yang diharapkan oleh perusahaan. Pendidikan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara pribadi, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Tingkat pendidikan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena pendidikan memberikan modal dasar bagi individu untuk menjalankan tugas secara efisien. Melalui pendidikan, seorang karyawan dapat menguasai keterampilan yang diperlukan, sehingga mampu menggunakan fasilitas kerja dengan lebih baik.

Namun, di perusahaan Pusat Goni Surabaya, masih terdapat sejumlah karyawan yang bukan berasal dari latar belakang pendidikan perguruan tinggi. Kondisi ini berdampak pada rendahnya tingkat pemahaman mereka terhadap konsep inovasi produk baru yang diperkenalkan oleh perusahaan. Akibatnya, karyawan sering membutuhkan bantuan dari rekan kerja untuk memahami dan menjelaskan kembali arahan

yang diberikan oleh direktur terkait inovasi produk goni. Situasi ini menyebabkan proses internalisasi inovasi menjadi kurang optimal dan memerlukan waktu yang lebih lama. Selain itu, banyak karyawan yang akhirnya harus belajar secara otodidak untuk mengejar pemahaman yang memadai, sehingga dapat mempengaruhi efisiensi kerja dan percepatan implementasi inovasi dalam perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan upaya strategis, seperti program pelatihan yang terarah dan dukungan pendampingan bagi karyawan, guna meningkatkan kompetensi mereka dalam memahami dan mengadopsi inovasi secara lebih efektif.

- Budaya Islami yang Belum Maksimal:

Salah satu aspek yang belum diterapkan secara konsisten di perusahaan Pusat Goni Surabaya adalah praktik budaya Islami, seperti do'a bersama sebelum memulai aktivitas kerja. Padahal, do'a bersama di pagi hari memiliki nilai spiritual yang mendalam, yakni sebagai sarana untuk memulai hari dengan niat yang baik, memohon petunjuk, perlindungan, serta keberkahan dari Allah SWT. Praktik ini tidak hanya berperan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih religius, tetapi juga dapat memperkuat keimanan dan ketakwaan setiap individu. Selain itu, kebiasaan do'a bersama juga dapat memupuk rasa solidaritas dan kebersamaan di antara karyawan, sehingga mampu meningkatkan keharmonisan dalam lingkungan kerja. Untuk mewujudkan budaya Islami yang lebih kuat, diperlukan komitmen manajemen dalam menginisiasi dan memastikan konsistensi pelaksanaan kegiatan ini, sekaligus menjadikannya sebagai bagian integral dari budaya kerja perusahaan. Dengan langkah ini, perusahaan tidak hanya mendukung aspek spiritual, tetapi juga menciptakan fondasi moral yang kokoh bagi seluruh aktivitas operasionalnya.

#### **Dampak Positif Etika Kerja Islami**

- Peningkatan Produktivitas Karyawan:

Dengan menerapkan prinsip-prinsip Islami, karyawan lebih fokus

dan termotivasi untuk bekerja keras. Hal tersebut penting dilakukan karena penerapan etika kerja islami secara umum dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dan penentu keberhasilan dalam operasional organisasi yang efektif dan produktif. Seperti dapat dilihat dari segi peningkatan kepuasan kerja karyawan, di mana disini secara tidak langsung terjadi peningkatan kualitas sumber daya manusia karena posisi yang sesuai dapat mendorong optimalnya kinerja karyawan karena bidang yang ditekuni sesuai dengan keahliannya. Potongan kain yang presisi karna dilakukan oleh karyawan yang ahli di potong- memotong yaitu Bu anis dan Anis, obrasan yang rapi dan kuat karena dilakukan Bu Salwa yang mahir dengan mesin obras. Karyawan di perusahaan Pusat Goni Surabaya selalu melakukan yang terbaik untuk perusahaan, maka dari itu produktivitas karyawan meningkat.

- Kepuasan Kerja:

Hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Direktur perusahaan, Kak Cilfia, menyatakan bahwa penerapan sikap saling menghargai, seperti penggunaan kata "tolong" dan "maaf," memiliki peran yang sangat besar dalam menjaga hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen. Tanpa adanya sikap tersebut, hubungan antara pihak manajemen dan karyawan dapat menjadi renggang dan buruk, yang menyebabkan karyawan merasa tidak betah bekerja di perusahaan. Hal ini dapat mengurangi semangat kerja, menghambat fokus dalam pengembangan diri, dan bahkan menurunkan motivasi kerja.<sup>22</sup>

- Inovasi dan Kompetensi:

Dari perspektif kemampuan inovasi, penerapan inovasi yang positif

---

<sup>22</sup> Wawancara dengan kak Cilfia, Direktur perusahaan pusat goni Surabaya, 17 desember pukul 14.00 pm

dan sesuai dengan perkembangan zaman mencerminkan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Pusat Goni Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan zaman, sekaligus memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan perusahaan melalui pengembangan dan implementasi ide-ide baru yang relevan dengan kebutuhan pasar serta kemajuan teknologi. Di saat ada permintaan pembeli yang baru di kalangan karyawan maka kak Cilfia selaku direktur perlahan menjelaskan kepada seluruh karyawan hingga semua mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.

- Ketahanan Karyawan:

Pengalaman kerja yang panjang berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Selain itu, pengalaman kerja yang memadai juga dapat mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena tugas-tugas perusahaan ditangani oleh karyawan yang ahli dan kompeten di bidangnya. Dimana Bu Salwa fokus pada produksi bagian obras dan Bu anis fokus pada bagian memotong kain Hal ini memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pekerjaan yang diberikan semakin cepat terselesaikan karna karyawan maksimal melakukan tugas mereka masing-masing.

#### **D. Diskusi**

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rifki Rufaidah (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*", yang menunjukkan bahwa budaya kerja Islami merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Budaya ini terbukti mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga berkontribusi terhadap tercapainya visi dan misi

perusahaan.<sup>23</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Rayu Lestari (2018) menunjukkan bahwa etika kerja Islami berkontribusi terhadap peningkatan inovasi di tempat kerja. Lingkungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam mendorong terciptanya budaya organisasi yang positif, seperti keterlibatan, kebebasan berpendapat, keterbukaan, serta kepercayaan antarindividu. Dalam konteks ini, lingkungan kerja Islami dipahami sebagai ruang kolaboratif yang harmonis, di mana setiap individu menjalankan perannya sebagai khalifah dengan mengedepankan prinsip syariat Islam guna meraih kebahagiaan dunia dan akhirat

Penelitian oleh Heriyanto dan Taufiq (2024) menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam penerapan etika kerja Islami. Mereka menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai ekonomi dan etika bisnis Islam memerlukan pemahaman yang mendalam serta komitmen terhadap prinsip-prinsip syariah. Oleh karena itu, organisasi dan individu yang beroperasi dalam kerangka Islam perlu mengintegrasikan nilai-nilai tersebut ke dalam seluruh aspek bisnis, mulai dari kebijakan strategis hingga operasional harian. Pendidikan dan pelatihan dinilai esensial untuk menjamin konsistensi dan efektivitas dalam implementasinya.<sup>24</sup>

Berdasarkan hasil analisis dan perbandingan dengan Penerapan etika kerja Islami berpotensi menjadi strategi efektif dalam meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, dan memperkuat hubungan antar karyawan. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan komitmen mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Keberhasilan penerapan etika ini sangat bergantung pada komitmen manajemen, dukungan kebijakan perusahaan, serta pelatihan yang berorientasi pada nilai-nilai Islami. Dengan penguatan budaya kerja yang selaras, etika kerja Islami dapat terintegrasi secara menyeluruh dan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

---

<sup>23</sup> Rifki Rufaidah "Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" (Sampang, 2021)

<sup>24</sup> Heriyanto Taufiq "Nilai-Nilai Ekonomi dan Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam" Februari 2024, hlm.26

#### E. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pusat Goni Surabaya telah menerapkan etika kerja Islami melalui kerja optimal, standar teknis yang baik, peningkatan kualitas berkelanjutan, serta manajemen waktu dan ibadah yang seimbang. Karyawan menunjukkan dedikasi tinggi dan kerja sama yang baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Etika kerja Islami memberikan dampak positif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, inovasi, dan kompetensi karyawan. Hal ini tercermin dari hasil kerja yang presisi dan profesional, serta hubungan harmonis antara manajemen dan karyawan. Selain itu, kemampuan adaptasi dan inovasi terhadap kebutuhan pasar menjadi keunggulan tersendiri.

Faktor pendukung lainnya adalah harga yang kompetitif, stok bahan baku yang memadai, serta pelayanan cepat dan ramah. Seluruh aspek ini memperkuat loyalitas pelanggan dan meningkatkan citra perusahaan sebagai entitas yang menjunjung nilai-nilai Islami dalam praktik kerja sehari-hari.

Saran dari peneliti Untuk meningkatkan penerapan etika kerja Islami, perusahaan disarankan mengadakan pelatihan rutin bagi karyawan, mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam operasional, serta memperkuat budaya spiritual seperti doa bersama. Evaluasi berkala juga penting dilakukan guna memastikan nilai-nilai tersebut tetap terjaga dan relevan dengan perkembangan perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Ahmad Syafii Maarif. 1996, *Islam dan Masalah kenegaraan*, (Jakarta: LP3ES),
- Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, (Erlangga, 2009),
- Anwar harjono. 1997. *Perjalanan Politik bangsa*, (Jakarta: Gema Insani Pers),
- Bertens, K. *Etika (edisi revisi)*. (Yogyakarta: Kanisius :2013)
- Bu salwa selaku bagian produksi di Perusahaan pusat Goni Surabaya, 24  
desember pukul 13.00 pm
- Bu salwa selaku bagian produksi di Perusahaan pusat Goni Surabaya, 24  
desember pukul 13.00 pm
- Catur Sigit Hartanto, “*Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja,  
Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT),  
di Kabupaten Banjarnegara*”, Skripsi, Semarang: Universitas Negeri Semarang,  
2016.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*  
(Jakarta: Gema Insani Press, 2003),
- Dwi Andayani, “*Relasi Etika Kerja dan Etos Kerja Dalam Islam*”, *Inovatif* Vol.  
2, No. 2, (2016),
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011),
- Ernie Tisnawati. S. dan Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana,  
2005), Cet I,
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI,  
2003),
- Heriyanto Taufiq “*Nilai-Nilai Ekonomi dan Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*”  
Februari 2024,
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia, cetakan Keempat*, (Jakarta: Gramedia  
Pustaka Utama, 2002),
- M. Dawam Raharjo, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi* (Yogyakarta:  
Lembaga Studi Agama dan Filsafat, 1999),
- Miftahul Hana, “*Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan*

Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan,” *Equilibrium* Vol. 3, No. 2, (2015),  
Muhammad. 2003. “Etika Kerja”, dalam hidup adalah Surga, (Jakarta: Penerit Repulika),  
Observasi di perusahaan Pusat Goni Surabaya, 20 Desember 2024  
Q.S An-Nahl, 16:97  
Rifki Rufaidah "Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” (Sampang, 2021)  
Sinugan Muchdarsyah,.*Produktivitas: Apa dan bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995),  
Sugiarti et, al. 2020  
Tono Sidik et .al, *Ibadah dan Akhlak dalam Islam* (Yogyakarta: UII Press Indonesia,1998),  
Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*,  
Wawancara dengan kak Cilfia, Direktur perusahaan pusat goni Surabaya, pada tanggal 17 desember pukul 14.00 pm  
Wawancara dengan kak Cilfia, Direktur perusahaan pusat goni Surabaya, 17 desember pukul 14.00 pm  
Wawancara dengan kak Cilfia, Direktur perusahaan pusat goni Surabaya, 17 desember pukul 14.00 pm  
Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997),