

Implementasi Etika Bisnis Islam dalam Meningkatkan Lingkungan Kerja Positif dan Produktif

Uswatun Chasanah

email: uswatunchasanahh27@gmail.com

(Universitas Sunan Giri Surabaya)

Abstrak:

Lingkungan kerja yang positif merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Namun, berbagai organisasi masih menghadapi permasalahan etika yang berdampak pada rendahnya motivasi, konflik internal, dan menurunnya kinerja karyawan. Etika bisnis Islam menawarkan pendekatan berbasis nilai moral dan spiritual yang berpotensi membangun perilaku kerja yang berintegritas serta lingkungan kerja yang positif. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis peran implementasi etika bisnis Islam dalam meningkatkan lingkungan kerja positif dan produktif melalui pendekatan kajian pustaka. Metode yang digunakan adalah studi literatur terhadap buku dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik etika bisnis Islam, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Hasil kajian menunjukkan penerapan nilai-nilai etika bisnis Islam, seperti amanah, keadilan, ihsan, dan kejujuran, berkontribusi signifikan dalam membentuk lingkungan kerja harmonis, adil, juga mendukung keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja positif tersebut selanjutnya berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Kajian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur etika kerja Islami serta implikasi praktis bagi organisasi dalam membangun budaya kerja yang beretika dan berkelanjutan.

Kata kunci: Etika Bisnis Islam, Lingkungan Kerja Positif, Produktivitas Kerja

A. Pendahuluan

Persaingan bisnis pada era globalisasi ini semakin ketat, tuntutan bagi organisasi atau perusahaan orientasinya tidak pada profit semata, namun harus mampu membangun lingkungan kerja yang sehat, harmonis dan produktif.¹ Terbukti lingkungan kerja yang positif menjadi salah satu faktor peningkatan kinerja karyawan, tumbuhnya loyalitas, tingkat stress dan konflik organisasi dapat ditekan.² Namun, di lapangan banyak organisasi yang masih menghadapi tantangan diantaranya rendahnya kepercayaan antara atasan dan bawahan, ketidakadilan dalam pembagian tugas, tidak efektifnya komunikasi, hingga munculnya perilaku yang tidak etis yang berdampak menurunnya motivasi dan

¹ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 12th ed (McGraw-Hill, 2011).

² S.P Robbins and T.A Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed (New Jersey: Pearson Education, 2019).

produktivitas kerja.³

Disinilah perlunya etika dalam berbisnis dalam suatu organisasi atau perusahaan, prinsip-prinsip etika memiliki peran yang sangat krusial, diantaranya adalah implementasi etika bisnis Islam yang nilai-nilai dan prinsip-prinsip ajaran Islam terintegrasi dalam semua aspek operasional perusahaan.⁴ Sederhananya, implementasi etika pada bisnis akan dapat memahami dan membedakan baik atau buruk, benar atau salah. Hasil dari penerapan Etika bisnis Islam ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menekankan prinsip-prinsip diantaranya amanah, tanggung jawab, keadilan, dan kerjasama. Suasana lingkungan kerja menjadi lebih positif, motivasi meningkat, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.⁵

Etika bisnis Islam yang diterapkan dalam perusahaan akan dapat terbentuk nilai, norma serta sikap karyawan dan pimpinan sehingga dapat tercipta hubungan yang sehat dan adil antar sesama rekan kerja atau dengan konsumen. Secara tidak langsung, etika bisnis menjadi pemicu perilaku tanggung jawab dalam berbisnis sehingga aktivitas-aktivitas bisnis dapat berjalan lancar dan baik. Oleh karena itu etika bisnis sangat penting dalam pengembangan bisnis, perluasan jangkauan usaha, dan penciptaan rekam jejak bisnis perusahaan yang baik.

Namun etika bisnis ini terdapat beberapa kendala dalam penerapannya, di antaranya: 1) umumnya pelaku bisnis standar moralnya masih lemah, 2) adanya konflik kepentingan di perusahaan-perusahaan, 3) belum stabilnya situasi ekonomi dan politik, 4) penegakan hukum yang masih lemah. Munculnya pelanggaran etika ini diakibatkan oleh keegoisan para pelaku bisnis yang hanya memikirkan kenaikan omset penjualan dengan berbagai cara.⁶

Berdasarkan fakta diatas, kajian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana implementasi etika bisnis Islam dapat meningkatkan lingkungan kerja positif dan produktif. Penelitian ini juga menjadi upaya untuk memperkaya khazanah literatur mengenai etika kerja Islami, budaya organisasi, serta strategi peningkatan produktivitas melalui pendekatan berbasis nilai spiritual. Melalui kajian pustaka ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran etika bisnis Islam dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat dan mendorong kinerja optimal karyawan.

B. Pembahasan

³ M Bakri and R. Abdullah, "Workplace Ethics and Trust: An Empirical Review," *Journal of Management and Organization Studies* 5, no. 2 (2018): 45–56.

⁴ Nurul Aflah Harahap and Azhari Akmal Tarigan, "Implementasi Etika Bisnis Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Percetakan CV. Citra Medan," *Moneter: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* 1, no. 4 (2023): 13–20.

⁵ Dika Prasetyo Wibowo, Hairul Afriadi, and Abi Mayu Prana Sakti, "Pentingnya Penerapan Etika Bisnis Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam Bisnis," *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humaniora* 1, no. 2 (2023): 1–25.

⁶ Wibowo, Afriadi, and Sakti.

1. Etika Bisnis Islam

Etika Bisnis adalah nilai-nilai moral yang berkaitan tata cara ideal dalam pengaturan dan pengelolaan bisnis, merupakan aturan tidak tertulis dan berlaku secara universal. Aturan ini sesuai hukum yang berlaku, namun bukan bergantung pada kedudukan pribadi maupun organisasi dalam masyarakat, bahkan bisa dikatakan etika bisnis lebih luas dari aturan hukum, standarnya lebih tinggi dibanding dengan standar minimal ketentuan hukum. Ini disebabkan seringnya ditemukan hal-hal yang masih abu-abu dalam kegiatan bisnis karena tidak atau belum diatur oleh ketentuan hukum.⁷

Etika bisnis Islam merupakan seperangkat prinsip moral dari Al-Qur'an, Hadis sebagai sumbernya, serta nilai-nilai akhlak yang mengatur perilaku manusia dalam aktivitas ekonomi dan profesional. Menurut Beekun (1996)⁸, etika Islam merupakan kerangka moral berbasis tauhid yang menghubungkan perilaku manusia dengan tanggung jawab spiritualnya kepada Allah SWT. Etika bisnis Islam bukan hanya menekankan aspek legalitas, namun juga integritas, kejujuran, dan orientasi pada kemaslahatan.

Ini mengisyaratkan bahwa penerapan etika bisnis Islam membangkitkan kesadaran spiritual dan tanggung jawab moral yang menjadi bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Kandungan nilai-nilai di dalamnya seperti jujur, amanah, profesional (*itqan*), adil, dan ihsan menjadi pilar penting dalam rangka terciptanya integritas dan keberkahan dalam hubungan kerja. Prinsip-prinsip tersebut diharapkan mampu mengatasi tantangan organisasi modern dengan cara membentuk karakter, perilaku, dan budaya kerja yang positif.

Dalam konteks organisasi modern, etika bisnis Islam dipandang mampu membentuk perilaku korporasi yang berintegritas serta berorientasi pada kepatuhan syariah.^{9;10} Penelitian kontemporer juga menegaskan bahwa etika bisnis Islam berperan penting dalam meningkatkan kualitas tata kelola dan proses pengambilan keputusan pada perusahaan.¹¹ Ini karena prinsip-prinsip dari etika bisnis Islam bersumber dari Al-Qur'an, Sunnah, serta kerangka pemikiran ulama yang menekankan pentingnya perilaku bisnis yang etis dan berkeadilan dalam rangka mewujudkan kemaslahatan (*maslahah*) sosial. Sehingga bisa dikatakan etika bisnis Islam ini bersifat konseptual. Sedangkan secara operasional, terdapat konsep IWE (Islamic Work Ethic) dimana keduanya saling berkaitan.

Islamic Work Ethic (IWE) berfokus pada dimensi perilaku individual di tempat kerja. IWE menekankan bahwa bekerja adalah bentuk ibadah, sehingga

⁷ Ramzi Durin, "Arti Penting Menjalankan Etika Dalam Bisnis," *Jurnal Valuta* 6, no. 1 (2020): 32–40.

⁸ Rafik Isa Beekun, *Islamic Business Ethics* (Virginia, USA: The International Institute of Islamic Thought, 1997).

⁹ A Hassi, "Islamic Business Ethics and Organizational Performance: A Systematic Literature Review," *Journal of Islamic Accounting and Business Research* 13, no. 4 (2022): 675–93.

¹⁰ A Rahman and R Firdaus, "Integrating Islamic Business Ethics into Corporate Governance: A Conceptual Review," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 13, no. 3 (2020): 451–67.

¹¹ R Abdullah and S Ismail, "The Influence of Islamic Ethical Principles on Decision-Making in Islamic Banks," *Humanomics* 35, no. 2 (2019): 248–67.

nilai-nilai diantaranya ketekunan, disiplin, kerja keras, amanah, dan produktivitas menjadi dasar pembentukan etos kerja seorang Muslim. Penelitian menunjukkan IWE berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi.^{12;13} Selain itu, ulasan konseptual terbaru menyatakan bahwa IWE berkontribusi besar dalam membangun perilaku profesional dan etis di lingkungan kerja Islam.¹⁴

Dalam penelitian Ali¹⁵ ditemukan IWE memiliki beberapa dimensi diantaranya moral, ekonomi, serta sosial. Bersama dengan unsur-unsur dasar IWE, dimensi-dimensi tersebut dapat memberikan nilai bagi para karyawannya, menguatkan komitmen serta keberlangsungan suatu organisasi. Ini berarti, pekerjaan bukan menjadi tujuan akhir, melainkan sebagai sarana pendorong perkembangan individu dan hubungan sosial. Menurutnya juga Konsep IWE mengkaitkan kemakmuran dan keberlanjutan organisasi dengan kesejahteraan masyarakat. Ada empat unsur yang berpotensi menguatkan perdagangan dan kemajuan ekonomi di dunia: upaya, kompetisi, transparansi, dan sikap tanggung jawab.

2. Prinsip-prinsip Etika Bisnis Islam

Menurut Qardhawi¹⁶, Antonio¹⁷, dan Beekun¹⁸ meliputi:

- 1) **Tauhid.** Ini merupakan pondasi utama ajaran Islam. Dalam semua aktivitas berpusat pada Allah SWT, tujuan akhirnya juga Allah SWT. Oleh karena itu, Bisnis atau kerja yang dilakukan merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT. Ini dapat mendorong tumbuhnya kejujuran dan dedikasi. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Al-An'am: 162:

﴿قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾¹⁶² “Katakanlah: Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam”.

- 2) **Keadilan.** Dalam setiap transaksi dan distribusi harus ada keadilan. Tidak ada perlakuan diskriminatif dan mendhalimi. Setiap orang harus diperlakukan secara proporsional. Dalam al-Qur'an Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan

¹² D Yousef, “Islamic Work Ethic and Job Performance: The Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *Employee Relations* 39, no. 5 (2017): 785–99.

¹³ N.A Omar and R.A Rashid, “The Influence of Islamic Work Ethic on Employees’ Job Satisfaction and Performance,” *Journal of Islamic Management Studies* 2, no. 1 (2016): 25–36.

¹⁴ A.J Ali and A Al-Kazemi, “Islamic Work Ethic and Organizational Behaviour: Review and Future Research Direction,” *Journal of Islamic Marketing* 8, no. 4 (2017): 463–78.

¹⁵ Abbas J Ali and Abdullah Al-Owaidan, “Islamic Work Ethic: A Critical Review,” *Cross Cultural Management* 15, no. 1 (2008): 5–19.

¹⁶ Yusuf Al-Qardhawi, *Daur Al-Qiyam Wa Al-Akhlak Fi Al-Iqtishad Al-Islami* (Cairo: Maktabah Wahbah, 1995).

¹⁷ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001).

¹⁸ Beekun, *Islamic Business Ethics*.

adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

- 3) **Amanah** (dapat dipercaya). Apabila sifat ini diaplikasikan maka akan terbentuk pribadi yang dapat dipercaya dan memiliki sikap tanggung jawab serta transparan. Dalam Q.S. An-Nisa' ayat 58, Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

- 4) **Ihsan**. Penerapan sifat ini yaitu dengan melakukan pekerjaan yang berkualitas, melampaui minimal standar yang ditetapkan. Sebagaimana firman Allah Q.S. An-Nahl: 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat”.

- 5) **Ukhuwwah** (persaudaraan). Yaitu menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis dan persaudaraan. Terdapat empat cara mewujudkan ukhuwwah: a) Ta'aruf (Saling mengenal), mengenali rekan kerja dengan baik, mengenali kelebihan dan kekurangannya; b) Tafahum (Saling memahami), berusaha memahami dan mengerti perspektif dan posisi orang lain agar terhindar dari kesalahpahaman; c) Ta'awun (Saling tolong menolong), untuk menciptakan kerja sama yang baik, d) Takaful (Saling memberikan rasa aman), menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis, tidak saling mencela dan mencari kesalahan serta menfitnah.¹⁹

- 6) **Maslahah** (manfaat). Selalu berusaha memberikan manfaat bagi organisasi atau perusahaan, sesama sejawat, dan masyarakat. Firman Allah dalam Q.S. Mumtahanah ayat 8:

لَا يَنْهَىٰكُمْ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِّنْ دِيَارِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴿٨﴾

“Allah tidak melarang kamu berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tidak memerangimu dalam urusan agama dan tidak mengusir kamu dari kampung halamanmu. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil”.

¹⁹ Hanif Hawari, “Ukhuwah Adalah: Pengertian, Macam-Macam, Dan Hikmahnya,” 2023, <https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-7017943/ukhuwah-adalah-pengertian-macam-macam-dan-hikmahnya>.

Ayat diatas mengisyaratkan dalam berbisnis harus dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, diantaranya melalui produk dapat memberikan manfaat, peluang lapangan kerja, kesejahteraan sosial meningkat, dan perlindungan terhadap lingkungan.²⁰

3. Lingkungan Kerja yang positif dan Produktif

Lingkungan kerja positif dan produktif merupakan tujuan utama bagi setiap organisasi. Karena kondisi seperti itu dapat menciptakan kenyamanan psikologis, keamanan, dan hubungan interpersonal yang harmonis. Namun dalam lingkungan kerja, tantangan dalam komunikasi seringkali muncul, diantaranya latar belakang yang berbeda, gaya komunikasi, atau bahkan kendala teknologi. Sehingga karena ketidakmampuan dalam menangani tantangan ini dapat menyebabkan konflik antarpribadi, miskomunikasi, hingga menurunnya produktivitas.²¹

Melihat konteks diatas konsep *human relation* memiliki peran penting. Sebagaimana penelitian Andini,²² menunjukkan prinsip *human relation* yang diterapkan secara efektif berdampak signifikan menciptakan lingkungan kerja produktif dan harmonis. Dalam penelitian ini juga dijelaskan bahwa Efektifnya komunikasi yang terbuka, jelas dan dua arah, adanya empati antara atasan dan bawahan, empati antar rekan kerja, serta pengelolaan konflik yang konstruktif akan dapat terjalin hubungan interpersonal di tempat kerja dengan baik. Inilah yang menjadikan lingkungan kerja harmonis dan produktif.

Adapun indikator lingkungan kerja yang positif meliputi:

- 1) Terjalannya hubungan yang baik antarkaryawan. Hubungan yang baik, sehat dan harmonis menjadi dasar terciptanya suasana kerja yang kondusif. Hal ini menimbulkan interaksi positif, kerjasama, saling menghargai, dan minimnya konflik sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dan stress di tempat kerja menurun;²³
- 2) Adanya dukungan pimpinan. Dukungan pimpinan berupa arahan, motivasi, pemecahan masalah, dan pendampingan. Ini menjadi faktor penting dalam peningkatan kepuasan kerja. seorang pemimpin yang responsif dan adil akan dapat menciptakan rasa aman secara psikologis dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi meningkat;²⁴
- 3) Adanya komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif sebagai fondasi

²⁰ Said Safri Ibrahim and Achmad Syamsul Huda, "Prinsip-Prinsip Etika Bisnis Dalam Al-Qur'an Dan Hadits: Relevansinya Terhadap UMKM Di Kota Bogor," *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam* 6, no. 8 (2025): 2609–29.

²¹ Elok Kemala Motik et al., "Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif dan Produktif. Konsensus:," *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 1, no. 6 (2024).

²² Olivia Putri Andini et al., "Peran Human Relation Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Harmonis Dan Produktif," *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 1, no. 6 (2024): 140–48.

²³ Robbins and Judge, *Organizational Behavior*.

²⁴ Luthans, *Organizational Behavior*.

terbangunnya kepercayaan dan komitmen di lingkungan organisasi;²⁵

4) Keadilan Organisasi. Karyawan yang diperlakukan adil, cenderung akan menjadi loyal, motivasi, dan bersikap positif dalam pekerjaannya. Keadilan di lingkungan kerja meliputi adil dalam distribusi kerja, kebijakan, penilaian, hingga dalam pemberian penghargaan. Hal-hal itu dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerjanya;²⁶

5) Penghargaan terhadap kontribusi pribadi. Organisasi atau perusahaan yang menerapkan pemberian penghargaan kepada karyawan cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Jenis penghargaan tersebut dapat berupa pemberian apresiasi, baik pengakuan verbal, insentif, maupun promosi, merupakan bentuk penghargaan yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.²⁷

Sedangkan produktivitas kerja merefleksikan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menghasilkan output sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam perspektif Islam, produktivitas tidak semata-mata diukur berdasarkan kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup dimensi kualitas, profesionalisme, dan nilai keberkahan. Prinsip *itqan* menekankan pentingnya ketelitian, kesungguhan, dan kualitas dalam bekerja, sementara nilai *ihsan* mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal, bertanggung jawab, dan bernilai ibadah. Dengan demikian, produktivitas kerja dalam Islam mengintegrasikan pencapaian kinerja material dengan tanggung jawab moral dan spiritual.^{28;29;30}

4. Relevansi Etika Bisnis Islam terhadap Lingkungan Kerja

Berbicara tentang bisnis tidak terlepas dari perilaku organisasi. Dalam kegiatan sehari-harinya diantaranya memproduksi, memasarkan produk, berinteraksi dengan konsumen atau pelanggan, menjalin hubungan dengan rekan bisnis yang melibatkan baik individu atau kelompok maupun lingkungan kerja, semuanya membutuhkan etika, norma, moral dan kaidah untuk memecahkan masalah-masalah yang timbul dari kegiatan perdagangan agar bisnisnya tetap berlangsung.³¹

Konteks diatas menunjukkan etika bisnis memiliki relevansi yang kuat dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Etika bisnis yang diterapkan dengan konsisten dalam perusahaan akan memperoleh nilai plus yang signifikan. Diantaranya karyawan lebih loyal dan memiliki motivasi tinggi, karena mereka berada dalam lingkungan yang adil, transparan, dan dapat menghargai kontribusi mereka³²

²⁵ R Kreitner and A Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2014).

²⁶ Robbins and Judge, *Organizational Behavior*.

²⁷ Luthans, *Organizational Behavior*.

²⁸ Al-Qardhawi, *Daur Al-Qiyam Wa Al-Akhlaq Fi Al-Iqtishad Al-Islami*.

²⁹ Beekun, *Islamic Business Ethics*.

³⁰ Ali and Al-Owaihian, "Islamic Work Ethic: A Critical Review."

³¹ Aselina Endang Trihastuti, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: Deepublish, 2021).

³² Firdaus Abdul Azis et al., *Etika Bisnis: Teori, Praktik, Dan Implementasi Dalam Dunia Modern* (Bandung: Widina Media

Pentingnya penerapan etika dalam dunia bisnis ini karena dapat membantu perusahaan menjalankan bisnisnya dengan penuh tanggung jawab, terhindar dari pelanggaran, dan keberlanjutan operasional perusahaan. Dengan demikian, etika tidak hanya sekedar prinsip moral namun menjadi strategi krusial dalam menciptakan keberlanjutan, kestabilan, dan pertumbuhan perusahaan jangka Panjang.³³

Dalam Islam bisnis dan etika bukan dua hal yang bertentangan. Bisnis bukan hanya simbol urusan duniawi, juga sebagai bagian dari investasi akhirat. Karena setiap usaha atau kegiatan termasuk bisnis yang diniatkan untuk mendapatkan ridha Allah merupakan ibadah. Oleh sebab itu, setiap bisnis tak terpisahkan dengan kaidah-kaidah moral yang berdasarkan keimanan sesuai Syari'ah Islam. Ini sebagai wujud kepatuhan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Lebih jauh, etika bisnis Islam mendukung terciptanya budaya organisasi yang kolaboratif, empatik, dan berorientasi pada kemaslahatan. Nilai-nilai ini selaras dengan konsep *maqāsid al-sharī'ah*, terutama pemeliharaan jiwa, akal, dan harta, berimplikasi pada terbentuknya lingkungan kerja sehat, aman, dan profesional.³⁴ Dengan demikian, organisasi yang menerapkan etika bisnis Islam secara konsisten memiliki kecenderungan tingkat kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan lebih tinggi.

5. Implementasi Etika Bisnis Islam dalam Pembentukan Lingkungan Kerja Positif

Etika bisnis Islam menempatkan nilai-nilai moral dan spiritual sebagai fondasi perilaku organisasi. Implementasi nilai **amanah dan kejujuran (sidq)**, ini dapat mendorong terciptanya kepercayaan dan transparansi, selain itu nilai **keadilan ('adālah)** yang dapat memperkuat persepsi positif karyawan terhadap sistem kerja, dan **ihsan** yang didorong kesadaran spiritual bahwa Allah SWT selalu mengawasi, sehingga menghasilkan kualitas kerja unggul, kepuasan, serta dampak positif bagi perusahaan dan sesama karyawan. Ini mencakup bekerja tulus seperti ibadah, melayani pelanggan dengan baik, bersikap adil, dan membangun lingkungan kerja harmonis. Nilai-nilai tersebut dalam aktivitas kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendali perilaku individu maupun organisasi.^{35;36}

Menurut Al-Ghazali, moral sangat ditekankan karena berkaitan dengan penyucian jiwa dan pembentukan akhlak. Etika bukan hanya sekedar perilaku lahiriyah, melainkan berhubungan dengan niat, kesadaran spiritual, *taqarrub* (kedekatan) dengan Sang Pencipta. Moral yang baik terlihat dalam akhlak karimah, diantaranya kesabaran, kejujuran, dan kasih sayang, yang membimbing

Utama, 2025).

³³ Azis et al.

³⁴ Asyraf Wajdi Dusuki and Nurdianawati Irwani Abdullah, "Maqasid Al-Shari'ah, Maslahah, and Islamic Finance: An Overview," *Journal of Islamic Finance*, 1, no. 1 (2007): 132–38.

³⁵ Al-Qardhawi, *Daur Al-Qiyam Wa Al-Akhlaq Fi Al-Iqtishad Al-Islami*.

³⁶ Beekun, *Islamic Business Ethics*.

manusia menuju kehidupan yang bermakna dan harmonis.³⁷

Penerapan etika bisnis Islam memiliki hubungan langsung dalam membentuk lingkungan kerja positif dan produktif. Nilai amanah menciptakan saling percaya antara pimpinan dan karyawan. Nilai adil memastikan perlakuan yang proporsional dalam pembagian tugas, evaluasi, serta pemberian penghargaan. Nilai **shidq** mendorong transparansi dan komunikasi yang sehat dalam organisasi.

Konteks manajemen SDM (sumber daya manusia), etika bisnis Islam tercermin dalam proses rekrutmen yang adil, pembagian tugas yang proporsional, serta penilaian kinerja yang objektif. Praktik-praktik tersebut memperkuat kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan mengurangi potensi konflik internal.³⁸ Dengan demikian, etika bisnis Islam tak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif, tetapi juga sebagai strategi manajerial yang relevan dalam pengelolaan organisasi modern.

6. Lingkungan Kerja Positif sebagai Faktor Peningkat Produktivitas

Lingkungan kerja yang positif terbukti menjadi faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Literatur manajemen menyiratkan hubungan kerja harmonis, komunikasi efektif, serta adanya penghargaan terhadap kontribusi individu yang langsung berdampak pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.³⁹

Dalam perspektif Islam, produktivitas kerja diukur tidak hanya dari kuantitas output, tetapi dari kualitas dan keberkahan hasil kerja juga. Nilai **itqan** dan **ihsan** mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional dan optimal, sedangkan lingkungan kerja yang positif mendukung terciptanya fokus dan kenyamanan dalam bekerja. Maka, lingkungan kerja memiliki fungsi sebagai mediator antara implementasi etika bisnis Islam dan peningkatan produktivitas karyawan.^{40;41;42}

7. Implikasi Teoritis

Kajian ini secara teoritis memberikan kontribusi yaitu dengan memperkuat posisi etika kerja Islami (IWE) sebagai kerangka konseptual yang relevan dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa etika bisnis Islam selain berfungsi sebagai pedoman normatif berbasis nilai keagamaan, juga memiliki kapasitas konseptual dalam menjelaskan pembentukan sikap kerja, pola interaksi, dan budaya

³⁷ Azis et al., *Etika Bisnis: Teori, Praktik, Dan Implementasi Dalam Dunia Modern*.

³⁸ Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik*.

³⁹ Kreitner and Kinicki, *Organizational Behavior*.

⁴⁰ Al-Qardhawi, *Daur Al-Qiyam Wa Al-Akhlaq Fi Al-Iqtishad Al-Islami*.

⁴¹ Beekun, *Islamic Business Ethics*.

⁴² Ali and Al-Owailan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review."

organisasi yang mendukung kinerja.

Kontribusi teoritis utama dari kajian ini terletak pada pemosisian lingkungan kerja positif sebagai mekanisme konseptual yang menjembatani implementasi etika bisnis Islam dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang ditandai oleh hubungan antar pribadi yang harmonis, dukungan pimpinan, komunikasi efektif, keadilan organisasi, serta penghargaan terhadap kontribusi individu berfungsi sebagai medium yang memungkinkan internalisasi nilai-nilai etika Islam ke dalam perilaku kerja sehari-hari. Dengan demikian, kajian ini memperkaya model konseptual dalam literatur etika kerja Islami dengan menekankan peran lingkungan kerja sebagai faktor penjelas yang krusial.

Lebih lanjut, integrasi nilai-nilai etika bisnis Islam dengan teori organisasi modern menunjukkan bahwa dimensi moral dan spiritual tidak dapat dipisahkan dari dinamika organisasi kontemporer. Nilai-nilai tersebut berpotensi berfungsi sebagai sumber daya strategis yang mendukung keberlanjutan organisasi, penguatan komitmen karyawan, serta penciptaan nilai jangka panjang. Oleh karena itu, etika bisnis Islam dapat diposisikan sebagai paradigma alternatif dalam pengembangan teori manajemen dan perilaku organisasi yang berorientasi bukan hanya pada efisiensi dan kinerja, juga pada keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan kemaslahatan sosial.

8. Implikasi Praktis

Secara praktis, kajian ini memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk mengintegrasikan nilai-nilai etika bisnis Islam ke dalam kebijakan dan praktik manajerial, khususnya dalam pengelolaan SDM dan kepemimpinan. Integrasi tersebut dapat dilakukan melalui perumusan kebijakan yang menitikberatkan pada prinsip keadilan, transparansi, dan tanggung jawab moral dalam proses rekrutmen, pembagian tugas, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan.

Penerapan nilai amanah, keadilan, dan ihsan berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan kondusif bagi peningkatan keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja yang demikian mendukung terbentuknya kepercayaan, komunikasi yang efektif, serta hubungan kerja yang konstruktif antara pimpinan dan karyawan. Kondisi ini pada gilirannya mendorong peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.

Selain itu, implikasi praktis kajian ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang berlandaskan nilai etika. Pemimpin yang mampu menunjukkan keteladanan moral dan perilaku kerja beretika berpotensi memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja berkelanjutan. Dengan pendekatan tersebut, organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat keberlanjutan organisasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan berintegritas.

C. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan kajian literatur, disimpulkan implementasi etika bisnis Islam berperan strategis membentuk lingkungan kerja positif dan produktif. Prinsip-prinsip etika bisnis Islam yaitu Tauhid, *amanah*, keadilan, ukhuwwah, *ihsan* dan masalah berkontribusi dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan, serta memperkuat budaya organisasi yang berintegritas. Lingkungan kerja positif tersebut berfungsi sebagai mekanisme penting yang menghubungkan implementasi etika bisnis Islam dengan peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.

Kajian ini juga menegaskan bahwa etika bisnis Islam tidak hanya bersifat normatif, tetapi memiliki relevansi konseptual dalam kajian manajemen dan perilaku organisasi. Integrasi nilai moral dan spiritual dengan praktik organisasi modern menunjukkan bahwa etika bisnis Islam dapat diposisikan sebagai pendekatan alternatif dalam pengembangan teori dan praktik manajemen yang berorientasi pada keberlanjutan dan kemaslahatan bersama.

Saran

Berdasarkan temuan kajian ini, organisasi disarankan untuk mengintegrasikan nilai-nilai etika bisnis Islam secara sistematis dalam kebijakan dan praktik manajerial, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan. Penerapan nilai etika tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan mendukung peningkatan produktivitas serta keberlanjutan organisasi.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan kajian ini melalui pendekatan empiris guna menguji secara langsung hubungan antara etika bisnis Islam, lingkungan kerja positif, dan produktivitas kerja. Penelitian dengan metode kuantitatif atau studi kasus pada berbagai jenis organisasi diharapkan dapat memperkaya temuan dan memperkuat validitas konseptual yang telah dihasilkan dalam kajian ini.

D. Daftar Pustaka

- Abdullah, R, and S Ismail. "The Influence of Islamic Ethical Principles on Decision-Making in Islamic Banks." *Humanomics* 35, no. 2 (2019): 248–67.
- Al-Qardhawi, Yusuf. *Daur Al-Qiyam Wa Al-Akhlaq Fi Al-Iqtishad Al-Islami*. Cairo: Maktabah Wahbah, 1995.
- Ali, A.J, and A Al-Kazemi. "Islamic Work Ethic and Organizational Behaviour: Review and Future Research Direction." *Journal of Islamic Marketing* 8, no. 4 (2017): 463–78.
- Ali, Abbas J, and Abdullah Al-Owaihan. "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross Cultural Management* 15, no. 1 (2008): 5–19.

- Andini, Olivia Putri, Sefia Darmayanti, Indah Fitria Sari, and April. Laksana. "Peran Human Relation Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Harmonis Dan Produktif." *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 1, no. 6 (2024): 140–48.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Azis, Firdaus Abdul, Marliana Rahma, I Gusti Putu Gede, Helda Jaya Puspita, Rohman Agus Jatnika, Nining Latianingsih, Susi Susanti Sitindaon, et al. *Etika Bisnis: Teori, Praktik, Dan Implementasi Dalam Dunia Modern*. Bandung: Widina Media Utama, 2025.
- Bakri, M, and R. Abdullah. "Workplace Ethics and Trust: An Empirical Review." *Journal of Management and Organization Studies* 5, no. 2 (2018): 45–56.
- Beekun, Rafik Isa. *Islamic Business Ethics*. Virginia, USA: The International Institute of Islamic Thought, 1997.
- Durin, Ramzi. "Arti Penting Menjalankan Etika Dalam Bisnis." *Jurnal Valuta* 6, no. 1 (2020): 32–40.
- Dusuki, Asyraf Wajdi, and Nurdianawati Irwani Abdullah. "Maqasid Al-Shari'ah, Maslahah, and Islamic Finance: An Overview." *Journal of Islamic Finance*, 1, no. 1 (2007): 132–38.
- Harahap, Nurul Aflah, and Azhari Akmal Tarigan. "Implementasi Etika Bisnis Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Percetakan CV. Citra Medan." *Moneter: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* 1, no. 4 (2023): 13–20.
- Hassi, A. "Islamic Business Ethics and Organizational Performance: A Systematic Literature Review." *Journal of Islamic Accounting and Business Research* 13, no. 4 (2022): 675–93.
- Hawari, Hanif. "Ukhuwah Adalah: Pengertian, Macam-Macam, Dan Hikmahnya," 2023.
<https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-7017943/ukhuwah-adalah-pengertian-macam-macam-dan-hikmahnya>.
- Ibrahim, Said Safri, and Achmad Syamsul Huda. "Prinsip-Prinsip Etika Bisnis Dalam Al-Qur'an Dan Hadits: Relevansinya Terhadap UMKM Di Kota Bogor." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam* 6, no. 8 (2025): 2609–29.
- Kreitner, R, and A Kinicki. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2014.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. 12th ed. McGraw-Hill, 2011.
- Motik, Elok Kemala, Risma Yanti, Nova Nazwa, Intan Widiyanti, and April Laksana.

“Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif dan Produktif. Konsensus:” *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 1, no. 6 (2024).

Omar, N.A, and R.A Rashid. “The Influence of Islamic Work Ethic on Employees’ Job Satisfaction and Performance.” *Journal of Islamic Management Studies* 2, no. 1 (2016): 25–36.

Rahman, A, and R Firdaus. “Integrating Islamic Business Ethics into Corporate Governance: A Conceptual Review.” *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 13, no. 3 (2020): 451–67.

Robbins, S.P, and T.A Judge. *Organizational Behavior*. 18th ed. New Jersey: Pearson Education, 2019.

Trihastuti, Aselina Endang. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.

Wibowo, Dika Prasetyo, Hairul Afriadi, and Abi Mayu Prana Sakti. “Pentingnya Penerapan Etika Bisnis Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam Bisnis.” *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humaniora* 1, no. 2 (2023): 1–25.

Yousef, D. “Islamic Work Ethic and Job Performance: The Mediating Role of Intrinsic Motivation.” *Employee Relations* 39, no. 5 (2017): 785–99.