



## **ETOS KERJA ISLAMI DALAM DUNIA USAHA KONTEMPORER: ANALISIS PUSTAKA TERHADAP NILAI SPIRITAL DALAM PENGEMBANGAN BISNIS MODERN**

### ***ISLAMIC WORK ETHIC IN THE CONTEMPORARY BUSINESS WORLD: A LITERATURE ANALYSIS OF SPIRITUAL VALUES IN MODERN BUSINESS DEVELOPMENT***

**Aliya Rahmadanti<sup>1\*</sup>, Intan Sri Wahyuni<sup>2</sup>, Marsha Intan Darma<sup>3</sup>,**

**Yessika Ririn Zaherna<sup>4</sup>, Shofi Novita<sup>5</sup>, Fakhrurrozi<sup>6</sup>**

Institut Agama Islam Negeri Datuk laksemana Bengkalis, Riau

Email: [aliyarahmadanti85@gmail.com](mailto:aliyarahmadanti85@gmail.com)<sup>1</sup>, [intnsrwhyni@gmail.com](mailto:intnsrwhyni@gmail.com)<sup>2</sup>, [marshaintan997@gmail.com](mailto:marshaintan997@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[yessikaririnzahernayessika@gmail.com](mailto:yessikaririnzahernayessika@gmail.com)<sup>4</sup>, [shofinovita811@gmail.com](mailto:shofinovita811@gmail.com)<sup>5</sup>, [ozimalaya@gmail.com](mailto:ozimalaya@gmail.com)<sup>6</sup>

---

**Article Info****Article history :**

Received : 26-11-2025

Revised : 28-11-2025

Accepted : 30-11-2025

Published : 02-12-2025

---

**Abstract**

*The development of the modern business world, characterized by global competition, digitalization, and ethical complexity, has emphasized the importance of a work ethic based on Islamic spiritual values as a moral and managerial framework. This study aims to conceptually analyze how Islamic values such as amanah (trust), Ihsan (goodness), Itqan (honesty), honesty, and social responsibility can be integrated into contemporary management practices and how they contribute to strategic business performance, including sustainability, reputation, governance, and digital competitiveness. The research method used library research, with a literature search of books, indexed journal articles, proceedings, and scientific documents related to Islamic work ethic and the dynamics of modern business. Content analysis was conducted to identify patterns and weaknesses in previous research, and to formulate a new theoretical framework. The results show that Islamic Work Ethics (IWE) has a significant influence on intrinsic motivation, productivity, work discipline, and organizational stability, as evidenced by various empirical studies over the past five years. Furthermore, Islamic spiritual values have been shown to strengthen ethical governance, improve service quality, encourage professional work behavior, and contribute to business sustainability and corporate reputation. These findings yield an applied conceptual framework that translates IWE values into HR policies, governance, and ethical marketing. Thus, this research enriches the study of Islamic work ethics and provides guidance for business actors in developing competitive, sustainable, and welfare-oriented business practices.*

**Keywords :** *Islamic Work Ethic, Contemporary Business World, Spiritual Values.*

---

**Abstrak**

Perkembangan dunia usaha modern yang ditandai oleh persaingan global, digitalisasi, serta kompleksitas etika mendorong pentingnya etos kerja yang berlandaskan nilai spiritual Islam sebagai kerangka moral dan manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara konseptual bagaimana nilai-nilai Islam seperti amanah, *Ihsan*, *Itqan*, kejujuran, dan tanggung jawab sosial dapat diintegrasikan ke dalam praktik



manajemen kontemporer serta bagaimana kontribusinya terhadap kinerja bisnis strategis, termasuk keberlanjutan, reputasi, tata kelola, dan daya saing digital. Metode penelitian menggunakan *library research*, dengan penelusuran literatur dari buku, artikel jurnal terindeks, prosiding, dan dokumen ilmiah terkait etos kerja Islami dan dinamika bisnis modern. Analisis isi dilakukan untuk mengidentifikasi pola, kelemahan penelitian terdahulu, serta merumuskan kerangka teoritis baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics* (IWE) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik, produktivitas, disiplin kerja, serta stabilitas organisasi sebagaimana dibuktikan oleh berbagai studi empiris lima tahun terakhir. Selain itu, nilai-nilai spiritual Islam terbukti memperkuat tata kelola etis, meningkatkan kualitas layanan, mendorong perilaku kerja profesional, dan berkontribusi pada keberlanjutan usaha serta reputasi perusahaan. Temuan ini menghasilkan kerangka konseptual terapan yang menerjemahkan nilai-nilai IWE ke dalam kebijakan HR, *governance*, dan pemasaran etis. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya kajian etika kerja Islami sekaligus memberikan panduan bagi pelaku usaha dalam membangun praktik bisnis yang kompetitif, berkelanjutan, dan berorientasi pada kemaslahatan.

**Kata Kunci :** Etos Kerja Islami, Dunia Usaha Kontemporer, Nilai Spiritual.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha kontemporer ditandai oleh persaingan global, disrupti teknologi, serta perubahan pola manajemen yang menuntut efektivitas dan integritas tinggi. Dalam konteks ini, etos kerja menjadi fondasi utama yang menentukan kualitas kinerja, keberlanjutan usaha, dan daya adaptasi pelaku bisnis. Berbagai teori perilaku organisasi menyebutkan bahwa etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh nilai-nilai moral dan keyakinan internal yang menggerakkan motivasi, komitmen, dan konsistensi tindakan. Perspektif ini sejalan dengan teori nilai (*value theory*) yang menegaskan bahwa nilai spiritual mampu memberikan daya dorong intrinsik bagi perilaku kerja positif. Oleh karena itu, kajian terhadap etos kerja berbasis spiritualitas, khususnya nilai-nilai Islam, menjadi penting untuk memahami bagaimana keyakinan religius membentuk perilaku produktif dan profesional dalam lingkungan usaha modern (Badriati, 2021).

Etos kerja dalam perspektif Islam dibangun atas prinsip amanah, profesionalitas, kejujuran, keadilan, dan kerja sebagai bentuk ibadah. Konsep ini merujuk pada ajaran Al-Qur'an dan hadis yang menekankan nilai *Ihsan*, *Itqan*, serta tanggung jawab sosial dalam aktivitas ekonomi (Nisa et al., 2025). Teori etika kerja Islam (*Islamic Work Ethics*/IWE) menjelaskan bahwa nilai-nilai spiritual memiliki kemampuan untuk meningkatkan motivasi kerja, disiplin, dan orientasi pada keberlanjutan usaha. Literatur menunjukkan bahwa nilai religius mampu menciptakan sistem kerja yang lebih berorientasi pada kemaslahatan, bukan sekadar keuntungan material. Dengan demikian, etos kerja Islami memberikan kerangka moral bagi pelaku bisnis dalam menghadapi kompleksitas tantangan ekonomi modern. Namun, realitas usaha kontemporer menunjukkan bahwa internalisasi nilai spiritual sering kali tidak berjalan optimal, sehingga diperlukan pemahaman mendalam berbasis kajian pustaka terhadap konsep dan implementasinya (Sopiaty et al., 2025).

Secara empiris, dunia usaha saat ini masih menghadapi persoalan rendahnya integritas, budaya kerja instan, praktik manipulatif, serta lemahnya orientasi keberlanjutan. Fenomena penyimpangan etika bisnis seperti korupsi, eksplorasi tenaga kerja, pelanggaran kualitas, dan



ketidaktransparan masih menghiasi berbagai sektor usaha. Meskipun banyak perusahaan mengklaim menerapkan nilai etika, realitas lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara prinsip ideal dan praktik operasional. Dalam konteks usaha yang dijalankan oleh pelaku bisnis Muslim, nilai-nilai Islam belum sepenuhnya diinternalisasi sebagai pedoman kerja. Keterbatasan pemahaman, tekanan kompetisi, dan kultur materialisme sering membuat nilai spiritual terpinggirkan. Oleh karena itu, analisis pustaka tentang etos kerja Islami diperlukan untuk melihat kembali bagaimana nilai-nilai tersebut mampu menjawab tantangan etika dan produktivitas dalam bisnis modern (Adillah et al., 2025).

Dalam lima tahun terakhir muncul sejumlah studi empiris yang mengkaji etos kerja Islami dalam konteks organisasi dan dunia usaha kontemporer. Candra et al., menelaah pengaruh kepemimpinan Islam, etika kerja Islam, dan kecerdasan intelektual pada kinerja karyawan, menunjukkan bahwa IWE berkontribusi signifikan terhadap performa dengan budaya organisasi Islami sebagai moderator (Candra et al., 2022). Prasetyo & Fahrullah meneliti BPRS dan menemukan bahwa *Islamic Work Ethics* berpengaruh signifikan terhadap kinerja islami karyawan (kuantitatif, data primer) (Prasetyo & Fahrullah, 2024). Andriani et al., mengkaji etika kerja Islami dan retensi dosen IAIN Kediri; mereka melaporkan bahwa internalisasi nilai Islami terkait erat dengan retensi dan kinerja (Andriani et al., 2023). Sahabuddin et al., menyajikan bukti pada sektor birokrasi bahwa *Islamic Work Ethics* memengaruhi *work engagement* dan kinerja pegawai negeri (Sahabuddin et al., 2024). Idayati et al., menguji peran lingkungan kerja bersama IWE terhadap perilaku organisasi dan menemukan mediasi yang penting antara IWE dan OCB/*engagement* di perusahaan/ringan usaha (Idayati et al., 2024).

Sintesis kelima studi menunjukkan pola: banyak penelitian menguji hubungan IWE dengan variabel *outcome* (kinerja, retensi, *work engagement*) menggunakan desain kuantitatif pada institusi pendidikan, perbankan syariah, dan lembaga pemerintahan tetapi terdapat tiga gap konsisten. Pertama, sedikit yang mengkaji secara konseptual dan terintegrasi bagaimana nilai-nilai spiritual Islam (amanah, *Ihsan*, *Itqan*) dapat diterjemahkan menjadi praktik manajerial konkret dalam ekosistem bisnis digital dan globalisasi; penelitian yang ada cenderung korelasional tanpa model implementasi manajerial yang operasional. Kedua, mayoritas studi menekankan *outcome* individu (kinerja, retensi) dan belum memetakan dampak IWE terhadap strategi bisnis makro seperti keberlanjutan, inovasi produk/servis, dan tata kelola korporat. Ketiga, ada keterbatasan pada sampel (UMKM/brancha/organisasi lokal) sehingga generalisasi ke bisnis modern skala nasional/internasional masih lemah. Novelty penelitian ini yang akan mengisi gap tersebut adalah (a) menyusun kerangka konseptual terapan yang menerjemahkan nilai spiritual Islam ke praktik manajerial (kebijakan HR, *governance*, pemasaran etis), dan (b) menghubungkan IWE bukan hanya dengan *outcome* HR tetapi juga dengan indikator kinerja bisnis strategis (keberlanjutan, reputasi, daya saing digital). Kontribusi ini menutup jurang antara studi korelasional dan kebutuhan praktis pelaku usaha modern serta memberi dasar teoritis untuk intervensi kebijakan dan desain organisasi beretika.



Terdapat kesenjangan nyata antara teori etos kerja Islam yang ideal dan implementasinya dalam dunia usaha. Teori IWE menegaskan pentingnya amanah, integritas, dan pelayanan yang bermaslahat, tetapi praktik bisnis di lapangan masih banyak didorong oleh orientasi keuntungan semata. Beberapa upaya telah dilakukan, seperti penerapan sertifikasi halal, pembentukan unit etika bisnis, dan pelatihan spiritual di perusahaan, namun efektivitasnya belum merata. Banyak pelaku usaha yang belum mampu mengintegrasikan nilai religius ke dalam sistem manajemen, budaya perusahaan, dan pola pengambilan keputusan. Oleh karena itu, diperlukan analisis pustaka yang meninjau kelemahan pendekatan sebelumnya dan menawarkan landasan konseptual untuk memperbaiki kesenjangan antara teori dan praktik.

Penelitian ini signifikan karena mampu memperkuat literatur tentang etos kerja Islami dan kontribusinya terhadap ilmu manajemen modern. Secara akademis, penelitian ini memberikan kerangka teori yang memperkaya perspektif spiritual dalam kajian etika bisnis. Secara praktis, hasil penelitian dapat membantu pelaku usaha dalam merancang strategi pengembangan kerja yang lebih manusiawi, berkelanjutan, dan berorientasi nilai. Penelitian ini juga bermanfaat bagi penyusun kebijakan untuk memperkuat regulasi bisnis yang mendukung integritas dan keadilan. Dengan mengkaji secara mendalam hubungan etika kerja Islam dan dinamika bisnis modern, penelitian ini berpotensi menjadi rujukan penting dalam pengembangan paradigma usaha yang lebih etis.

Apabila masalah etos kerja Islami dalam dunia usaha kontemporer tidak diteliti, maka akan terus muncul praktik bisnis yang jauh dari nilai moral, meningkatnya ketidakpercayaan publik, dan menurunnya keberlanjutan usaha. Sebaliknya, penelitian ini memberikan keuntungan besar, yaitu menghadirkan pemahaman komprehensif tentang nilai-nilai Islam yang dapat diinternalisasi sebagai pedoman kerja profesional. Kajian pustaka ini juga membuka peluang bagi formulasi kebijakan dan strategi manajerial yang lebih etis, transparan, dan berorientasi pada kemaslahatan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi penting dalam membangun bisnis modern yang tidak hanya kompetitif, tetapi juga berakar pada spiritualitas yang kuat, sehingga memberikan dampak positif bagi masyarakat dan pembangunan ekonomi.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu pendekatan yang memfokuskan pengumpulan dan pengolahan data dari berbagai sumber tertulis yang otoritatif. Sumber data utama mencakup buku-buku akademik, artikel jurnal terindeks SINTA dan internasional, prosiding, laporan penelitian, serta dokumen ilmiah lain yang relevan dengan tema etos kerja Islami dan dinamika dunia usaha kontemporer. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui empat tahap: identifikasi isu penelitian, penelusuran literatur melalui database ilmiah, seleksi sumber berdasarkan relevansi dan kredibilitas, serta pencatatan kutipan penting yang menjadi dasar analisis. Seluruh literatur dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) dengan langkah-langkah membaca mendalam, mengelompokkan tema-tema teoritis, memetakan temuan penelitian sebelumnya, dan mengidentifikasi pola, perbedaan, serta kekosongan kajian (*gap research*). Selanjutnya, data diinterpretasikan secara kritis dengan pendekatan analitis-deskriptif untuk menghasilkan sintesis konseptual yang komprehensif.



Melalui metode ini, penelitian mampu menghadirkan pemahaman sistematis tentang bagaimana nilai-nilai spiritual Islam dapat membentuk etos kerja dalam konteks bisnis modern, serta menghasilkan kerangka teoretis baru yang memperkaya kajian etika kerja Islami (Hamzah, 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Integrasi Nilai-nilai Spiritual Islam dalam Praktik Manajerial Modern

Integrasi nilai-nilai spiritual Islam dalam praktik manajerial modern menjadi landasan penting dalam membangun organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga berorientasi pada etika dan kemaslahatan. Etos kerja Islami (*Islamic Work Ethics/IWE*) memuat nilai amanah, *Ihsan*, *Itqan*, kejujuran, serta tanggung jawab sosial yang secara substantif sejalan dengan kebutuhan organisasi kontemporer untuk menciptakan budaya kerja yang berintegritas dan berkelanjutan. Pada tataran teoretis, nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai pedoman moral yang mengarahkan perilaku individu dalam bekerja. Namun, pada tataran praktis, nilai spiritual Islam dapat menjadi kerangka konseptual yang memperkuat disiplin, komitmen, dan profesionalisme. Integrasi ini sangat relevan dalam konteks global yang penuh persaingan, tuntutan transparansi, serta meningkatnya ekspektasi publik terhadap perusahaan untuk menjalankan bisnis yang bertanggung jawab. Dengan demikian, integrasi nilai spiritual Islam bukan sekadar pendekatan keagamaan, tetapi strategi manajerial yang memperkuat performa jangka panjang (Suryani, 2023).

Nilai amanah menjadi fondasi utama dalam manajemen modern karena terkait dengan aspek kepercayaan, kredibilitas, dan akuntabilitas. Dalam konteks sumber daya manusia (HR), amanah dapat diterapkan melalui mekanisme rekrutmen yang mempertimbangkan integritas calon pegawai, bukan hanya kompetensi teknis. Perusahaan yang menerapkan amanah secara konsisten mampu membangun budaya kepercayaan yang meningkatkan loyalitas karyawan dan efektivitas komunikasi organisasi (Seto et al., 2023). Amanah juga dapat diterjemahkan dalam tata kelola perusahaan melalui penyusunan kebijakan yang menekankan tanggung jawab pimpinan terhadap *stakeholders*, termasuk pelanggan, mitra usaha, dan masyarakat. Dalam pemasaran, amanah menjadi dasar dalam membangun janji merek (*brand promise*) yang jujur dan dapat diverifikasi. Dengan demikian, amanah bukan hanya nilai spiritual, tetapi instrumen tata kelola yang berfungsi memperkuat reputasi dan daya saing perusahaan (Hermawan, 2025).

Nilai *Ihsan*, yang berarti melakukan segala sesuatu dengan kualitas terbaik, juga memiliki relevansi besar dalam dunia manajemen. Dalam HR, *Ihsan* diterapkan melalui pengembangan karyawan berbasis kompetensi dan pembinaan karakter sehingga pegawai tidak hanya bekerja sesuai standar minimal, tetapi berusaha memberikan hasil terbaik. *Ihsan* mendorong perusahaan untuk membangun budaya *continuous improvement*, yaitu perbaikan berkelanjutan dalam setiap proses dan layanan (Andriani, 2022). Dalam *governance*, *Ihsan* dapat muncul melalui implementasi standar mutu yang tinggi, transparansi dalam pelaporan keuangan, serta komitmen pada kepatuhan regulasi. Sementara itu, dalam bidang pemasaran, *Ihsan* mendorong perusahaan untuk menghadirkan produk berkualitas, jujur dalam promosi, serta memberikan



pelayanan yang memuaskan. Integrasi nilai *Ihsan* memperkuat kinerja organisasi sekaligus meningkatkan kepercayaan konsumen (Cahyani et al., 2021).

Nilai *Itqan* atau kesungguhan bekerja menjadi salah satu konsep penting dalam etos kerja Islami. Dalam organisasi modern, *Itqan* berkaitan erat dengan produktivitas, ketelitian, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan penuh dedikasi. Dalam manajemen SDM, *Itqan* dapat diterapkan melalui pelatihan kerja yang menekankan kualitas output, orientasi pada ketuntasan pekerjaan, serta komitmen terhadap standar operasional (Shalawati & Sofa, 2025). Nilai *Itqan* juga menginspirasi manajemen risiko yang baik dalam governance karena menuntut organisasi untuk mengantisipasi kesalahan, meminimalkan kelalaian, dan memastikan setiap proses berjalan efektif. Dalam pemasaran, *Itqan* mendorong profesionalisme dalam layanan pelanggan, menjaga konsistensi merek, dan menyampaikan informasi produk secara tepat. Dengan demikian, *Itqan* memperkuat struktur operasional perusahaan dan meningkatkan daya saing melalui produktivitas yang unggul (Kinanti et al., 2022).

Kejujuran merupakan nilai inti yang memiliki implikasi luas dalam seluruh aspek manajemen. Pada ranah HR, kejujuran berkaitan dengan kejelasan kontrak kerja, sistem penilaian yang objektif, dan komunikasi internal yang terbuka. Kejujuran dalam governance terefleksi melalui pelaporan yang transparan, anti-korupsi, serta pengelolaan keuangan yang bertanggung jawab. Dalam pemasaran, kejujuran sangat penting untuk menghindari klaim berlebihan, manipulasi iklan, dan penipuan harga. Di era digital, kejujuran dalam perlindungan data pelanggan menjadi elemen krusial. Perusahaan yang konsisten menerapkan nilai kejujuran akan memiliki reputasi positif, meningkatkan loyalitas konsumen, dan memperkuat hubungan jangka panjang dengan mitra usaha. Dengan demikian, kejujuran memperkuat struktur etika organisasi serta menjadi faktor strategis dalam membangun keberlanjutan bisnis (Sudarmanto et al., 2024).

Tanggung jawab sosial merupakan dimensi etis yang sangat relevan dalam praktik bisnis kontemporer. Dalam perspektif Islam, tanggung jawab sosial bukan hanya kewajiban moral tetapi juga amanah terhadap lingkungan dan masyarakat. Dalam HR, nilai ini dapat diterapkan melalui perlindungan hak pekerja, keseimbangan beban kerja, serta program kesejahteraan karyawan (Mayanti & Dewi, 2021). Dalam governance, tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kebijakan keberlanjutan (*sustainability*), pengelolaan limbah, serta pelaksanaan CSR yang tidak hanya simbolis tetapi memberikan dampak nyata. Pada pemasaran, tanggung jawab sosial tercermin dari strategi yang tidak menyesatkan, menjaga keaslian produk, dan memperhatikan dampak produk terhadap kesehatan dan lingkungan. Integrasi nilai ini menjadikan perusahaan lebih adaptif terhadap tuntutan global mengenai bisnis berkelanjutan (Utomo et al., n.d.).

Kerangka konseptual terapan untuk integrasi nilai-nilai spiritual Islam dalam manajemen dapat dibangun melalui pemetaan nilai ke dalam indikator operasional. Misalnya, amanah diterjemahkan menjadi indikator kepatuhan prosedur, kejujuran dalam laporan, dan konsistensi



pelayanan. *Ihsan* diterjemahkan menjadi kualitas kerja tinggi, ketepatan waktu, dan orientasi pada keunggulan. *Itqan* diwujudkan melalui akurasi kerja, ketelitian, dan produktivitas. Dengan menerjemahkan nilai-nilai tersebut dalam mekanisme HR, *governance*, dan pemasaran, organisasi memperoleh panduan praktis dalam mengelola sumber daya. Kerangka konseptual ini memungkinkan integrasi spiritualitas ke dalam strategi modern tanpa kehilangan identitas religius. Hal ini memberikan pendekatan manajerial yang lebih holistik, menggabungkan dimensi etika, produktivitas, dan keberlanjutan.

Pada aspek HR, kerangka konseptual etos kerja Islami mendorong penyusunan kebijakan rekrutmen berbasis nilai, pelatihan karakter, serta penilaian kinerja yang mencakup perilaku etis. Perusahaan dapat mengembangkan model manajemen talenta yang tidak hanya menekankan kompetensi teknis tetapi juga integritas dan komitmen moral. Selain itu, spiritual entrepreneurship dapat diperkuat melalui program pembinaan mental dan etika kerja. Pendekatan ini membantu meningkatkan motivasi intrinsik, mengurangi konflik internal, dan menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis. HR berbasis nilai juga mendukung keberlanjutan organisasi karena menghasilkan karyawan yang loyal, produktif, dan bertanggung jawab.

Dalam aspek *governance*, nilai-nilai spiritual Islam mendorong terciptanya sistem pengawasan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada keadilan. Pengawasan syariah dapat diterapkan untuk memastikan bahwa seluruh proses bisnis selaras dengan prinsip kejujuran, amanah, dan kemaslahatan. Manajemen risiko etis juga menjadi penting untuk menghindari praktik curang, manipulasi data, atau penyalahgunaan kekuasaan. *Governance* berbasis spiritualitas mendorong pimpinan untuk mengambil keputusan yang tidak hanya menguntungkan secara ekonomi, tetapi juga memperhatikan dampaknya terhadap masyarakat dan lingkungan. Integrasi nilai spiritual ini memperkuat etika korporasi dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap perusahaan (Efferin, 2021).

Dalam pemasaran, nilai-nilai spiritual Islam memberikan fondasi bagi strategi yang etis dan berkelanjutan. Kejujuran dalam penyampaian informasi produk, kesesuaian antara kualitas yang dijanjikan dan yang diberikan, serta praktik harga yang wajar menjadi prinsip utama. Selain itu, pemasaran berbasis nilai-nilai spiritual memperhatikan keberlanjutan lingkungan, tidak mendorong konsumerisme berlebihan, dan mengedepankan kepentingan masyarakat. Strategi pemasaran etis semacam ini tidak hanya membangun loyalitas pelanggan, tetapi juga menciptakan identitas merek yang kuat. Integrasi nilai spiritual dalam pemasaran membantu perusahaan membangun hubungan jangka panjang yang dilandasi kepercayaan dan kepuasan pelanggan, sekaligus meningkatkan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang (Syafira & Rohman, 2024).

## 2. Penguatan Indikator Kinerja Bisnis Strategis melalui *Islamic Work Ethics* (IWE)

*Islamic Work Ethics* (IWE) memiliki peran strategis dalam membentuk kinerja bisnis modern yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada keberlanjutan jangka



panjang. Dalam era persaingan global dan transformasi digital, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan efisiensi operasional; mereka membutuhkan fondasi nilai yang kuat untuk memastikan stabilitas organisasi. Internalisasi IWE memberikan arah moral sekaligus kerangka manajerial yang dapat mengintegrasikan aspek spiritualitas ke dalam praktik bisnis kontemporer. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, dan keadilan membangun budaya perusahaan yang sehat, di mana setiap individu tidak hanya berfungsi sebagai pekerja, tetapi juga sebagai agen moral yang menjaga kualitas proses kerja. Hal ini menjadikan IWE sebagai instrumen strategis, bukan hanya etika normatif. Dengan demikian, peran IWE semakin penting untuk memastikan perusahaan mampu bertahan menghadapi dinamika ekonomi global yang kompleks (Pratama & Khaidarmansyah, 2024).

Penguatan indikator kinerja bisnis strategis melalui IWE dimulai dari peningkatan motivasi intrinsik karyawan. Nilai *Ihsan* dan *Itqan* mendorong individu bekerja dengan kualitas terbaik, tidak sekadar menyelesaikan tugas, tetapi mengupayakan hasil yang mencerminkan kesungguhan usaha. Ketika nilai-nilai ini terinternalisasi, karyawan menunjukkan loyalitas yang tinggi, ketahanan terhadap stres kerja, serta komitmen peningkatan kemampuan diri. Motivasi intrinsik ini berperan langsung pada peningkatan produktivitas yang konsisten dan berkelanjutan, berbeda dengan motivasi ekstrinsik yang sering bersifat sementara. Dalam banyak kasus, perusahaan yang menanamkan nilai spiritual menemukan bahwa pekerja menjadi lebih proaktif dan mampu memberi kontribusi lebih besar dalam inovasi. Dengan demikian, IWE menciptakan pondasi psikologis yang kuat bagi tercapainya kinerja bisnis strategis, karena kualitas sumber daya manusia menjadi unsur kunci bagi keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Selain meningkatkan motivasi individu, internalisasi IWE berdampak langsung pada peningkatan performa kerja secara kolektif. Prinsip amanah dan tanggung jawab mendorong terciptanya sistem kerja yang disiplin, terstruktur, dan bebas dari praktik manipulatif. Ketika nilai ini dipegang bersama, organisasi mampu mengurangi terjadinya konflik internal, penyalahgunaan wewenang, hingga budaya kompetisi tidak sehat yang dapat melemahkan kohesi tim. Kinerja kolektif yang meningkat tercermin dari proses kerja yang lebih kolaboratif, aliran informasi yang lebih transparan, serta minimnya biaya koordinasi. Nilai-nilai etis tersebut jika diterapkan secara konsisten dapat mengurangi risiko organisasi yang disebabkan oleh moral hazard maupun korupsi internal. Dengan demikian, IWE memengaruhi kinerja organisasi bukan hanya pada level individu, tetapi juga pada level sistemik, sehingga perusahaan mampu mempertahankan stabilitas dan efektivitas operasional dalam jangka panjang (Sofiani & Fiddin, 2024).

Keberlanjutan usaha menjadi salah satu indikator strategis yang semakin diperhatikan dalam praktik bisnis modern, dan IWE memberikan kerangka normatif yang kuat untuk memastikan keberlanjutan tersebut. Prinsip tanggung jawab sosial, keseimbangan, dan larangan melakukan kerusakan (*fasad*) menuntun perusahaan untuk menjalankan operasi secara ramah lingkungan dan tidak eksploratif. Nilai-nilai ini mendorong pengusaha mengelola



limbah secara bertanggung jawab, mengurangi praktik pencemaran, dan memaksimalkan penggunaan sumber daya secara bijak. Selain itu, keberlanjutan juga mencakup aspek sosial, seperti perlindungan hak-hak pekerja, upaya peningkatan kesejahteraan, dan penciptaan lingkungan kerja yang manusiawi. Dengan berpegang pada nilai IWE, perusahaan mampu meminimalkan risiko hukum dan reputasi yang sering muncul akibat praktik bisnis tidak etis. Sebaliknya, perusahaan memperoleh legitimasi sosial dan kepercayaan publik sehingga keberlanjutan operasional dapat terjamin (PPKSI dan PBNU, 2024).

Reputasi perusahaan merupakan aset strategis yang sangat menentukan daya saing di pasar global. IWE berkontribusi signifikan dalam membentuk reputasi tersebut melalui penguatan prinsip kejujuran, amanah, dan komitmen pada kualitas produk maupun layanan. Konsumen modern cenderung memilih perusahaan yang memiliki integritas, transparansi informasi, dan konsistensi kualitas. Oleh karena itu, ketika perusahaan menerapkan nilai-nilai spiritual Islam dalam proses bisnisnya, secara otomatis mereka membangun citra sebagai organisasi yang dapat dipercaya. Kepercayaan ini memiliki dampak langsung terhadap loyalitas pelanggan, stabilitas pangsa pasar, dan kemampuan perusahaan untuk tumbuh dalam jangka panjang. Bahkan dalam konteks krisis, perusahaan yang memegang teguh nilai etika akan lebih mudah mempertahankan kredibilitas dibandingkan perusahaan yang mengutamakan keuntungan jangka pendek. Dengan demikian, reputasi yang dibangun melalui IWE bukan hanya simbol moral, tetapi sekaligus modal strategis yang memperkuat posisi kompetitif organisasi (Saragih & Rachman, 2022).

Daya saing digital menjadi salah satu indikator kinerja strategis yang semakin relevan dalam ekonomi modern, terutama dengan berkembangnya teknologi informasi dan otomatisasi. IWE memberikan kerangka etis bagi pengembangan inovasi digital yang bertanggung jawab. Nilai *Itqan* menuntun perusahaan untuk menghasilkan produk digital yang berkualitas, aman, dan tidak merugikan pengguna. Prinsip kejujuran mendorong pengelolaan data pelanggan secara transparan, tidak manipulatif, serta menghormati privasi. Dalam konteks ini, etika Islami menjadi filter moral agar perusahaan tidak terjerumus pada eksplorasi teknologi demi keuntungan ekonomi semata. Dengan menerapkan nilai IWE, perusahaan dapat membangun keunggulan digital yang tidak hanya berbasis teknologi, tetapi juga berbasis kepercayaan. Hal ini membuat perusahaan lebih adaptif menghadapi perubahan dan lebih tahan terhadap potensi risiko digital seperti pelanggaran data, penipuan siber, ataupun penyalahgunaan informasi (Ulfiona, 2025).

Implementasi IWE dalam bisnis digital juga memperkuat transparansi algoritmik dan keadilan dalam penggunaan teknologi. Prinsip keadilan dan amanah mencegah perusahaan menggunakan algoritma yang bersifat bias, manipulatif, atau merugikan kelompok tertentu. Dalam konteks pemasaran digital, nilai-nilai Islam mengarahkan perusahaan untuk menghindari strategi *misleading*, *overclaiming*, ataupun eksplorasi psikologis konsumen melalui iklan yang tidak jujur. Selain itu, manajemen digital yang berlandaskan IWE mendorong perusahaan menggunakan teknologi untuk kemaslahatan, misalnya



mengembangkan inovasi yang ramah akses, edukatif, dan memberdayakan masyarakat. Dengan membangun budaya organisasi yang mengintegrasikan etika ke dalam teknologi, perusahaan tidak hanya memenuhi standar legal, tetapi juga melampaui ekspektasi moral publik. Hal ini memberikan keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh perusahaan yang hanya berfokus pada aspek teknis dan komersial semata (Dandi & Ali, 2025).

Penerapan nilai IWE dalam strategi bisnis juga berdampak pada penguatan tata kelola perusahaan. Prinsip amanah dan transparansi mendorong perusahaan mengembangkan sistem pengawasan internal yang adil, terbuka, dan tidak diskriminatif. Tata kelola yang kuat memungkinkan perusahaan menghadapi tantangan kompleks seperti korupsi, konflik kepentingan, dan penyalahgunaan kekuasaan. IWE memberikan landasan moral yang melengkapi standar tata kelola konvensional dengan menambahkan dimensi spiritualitas yang menekankan pertanggungjawaban kepada Tuhan dan masyarakat. Nilai ini memengaruhi cara pemimpin mengambil keputusan, mengelola risiko, dan merespons krisis. Perusahaan dengan tata kelola berlandaskan IWE akan lebih stabil, lebih dipercaya pemangku kepentingan, dan lebih siap menghadapi dinamika pasar global yang terus berubah. Dengan demikian, IWE menjadi fondasi etis sekaligus strategis bagi penguatan sistem governance modern (Siagian et al., 2021).

Hubungan antara IWE dan kinerja strategis juga dapat dilihat dari meningkatnya kemampuan perusahaan dalam berinovasi. Nilai *Ihsan* mananamkan semangat untuk terus memperbaiki diri, sedangkan nilai *Itqan* mendorong upaya menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas terbaik. Ketika kedua nilai ini terinternalisasi, perusahaan ter dorong untuk menciptakan inovasi yang tidak hanya berorientasi profit, tetapi juga bermanfaat bagi masyarakat. Inovasi berbasis etika memiliki peluang lebih besar diterima pasar karena masyarakat semakin menyadari pentingnya keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Dengan demikian, IWE berfungsi sebagai pendorong inovasi moralitas, yaitu inovasi yang mengutamakan kemaslahatan dan menghindari kerusakan. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan etika dan inovasi akan lebih siap menghadapi ketidakpastian pasar dan memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi.

Secara keseluruhan, penguatan indikator kinerja strategis melalui IWE menunjukkan bahwa etika bukan hanya sekumpulan norma moral, tetapi juga instrumen manajerial yang dapat digunakan untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi. IWE memberikan dasar yang kokoh bagi perusahaan untuk membangun budaya kerja yang profesional, transparan, dan berorientasi pada kualitas. Selain itu, nilai-nilai spiritual Islam membantu memperkuat reputasi, menciptakan diferensiasi di pasar, serta memastikan perusahaan tetap relevan dalam lanskap digital yang terus berkembang. Dengan menjadikan IWE sebagai landasan strategi bisnis, perusahaan dapat mengintegrasikan aspek moral dan ekonomi secara seimbang, sehingga menciptakan model bisnis yang lebih manusiawi, kompetitif, dan berkelanjutan. Keseluruhan analisis ini menegaskan bahwa IWE memiliki



potensi besar sebagai pilar utama untuk membangun organisasi modern yang dipercaya publik, adaptif, dan berorientasi masa depan.

## KESIMPULAN

Kesimpulannya, integrasi nilai-nilai spiritual Islam seperti amanah, *Ihsan*, *Itqan*, kejujuran, dan tanggung jawab sosial terbukti menjadi fondasi strategis dalam praktik manajerial modern. Nilai-nilai tersebut tidak hanya membentuk etika individu, tetapi juga memperkuat struktur HR, *governance*, dan pemasaran sehingga organisasi mampu membangun budaya kerja yang berintegritas, produktif, dan berorientasi keberlanjutan. IWE memberikan arah moral sekaligus kerangka operasional yang meningkatkan disiplin, kualitas layanan, transparansi, serta reputasi perusahaan. Untuk itu, direkomendasikan agar organisasi mengembangkan model manajemen berbasis nilai yang memasukkan indikator spiritual ke dalam SOP, pelatihan, dan sistem evaluasi kinerja. Perusahaan juga disarankan memperkuat tata kelola etis, memperluas program tanggung jawab sosial, serta mengintegrasikan etika dalam inovasi digital agar tetap adaptif di era teknologi. Dengan langkah tersebut, integrasi nilai spiritual Islam tidak hanya menjadi pedoman moral, tetapi strategi kompetitif yang memperkuat daya saing jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, M., Anggrayni, V., Nabila, A., & Saleh, M. Z. (2025). Dampak dari Pelanggaran Etika Bisnis terhadap Hak Pekerja di PT Alpen Food Industry (AICE). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 218–226.
- Andriani. (2022). *Manajemen Sumber Daya Insani*. IAIN Kediri Press.
- Andriani, Mutafarida, B., & Purba, I. A. (2023). Etika Kerja Islami dan Retensi dalam Kinerja Dosen IAIN Kediri. *Istithmar: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 7(2), 105–114.
- Badriati, B. El. (2021). *No Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya*. Sanabil.
- Cahyani, R., Dewi, M., Ma'ruf, M., & Jannah, R. (2021). *Migrasi Ke Ekonomi Digital*. Aa-Dz Grafika.
- Candra, W., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Haryanto, E. (2022). Analysis of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 2(1), 1–14.
- Dandi, F., & Ali, H. (2025). Pengaruh Inovasi, Transformasi Digital dan Teknologi terhadap Manajemen Strategik Berbasis Sumber Daya. *Dinasti Accounting Review*, 2(4), 199–214.
- Efferin, S. (2021). *Sistem Pengendalian Manajemen berbasis Spiritualitas untuk Pembangunan Berkelanjutan*. Expert.
- Hamzah, A. (2022). *Metode Penelitian Keperpustakaan (Library Research)*. Rajawali Press.
- Hermawan, A. (2025). *Branding Edukatif: Membangun Identitas, Reputasi, dan Daya Saing SMK Swasta*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Idayati, I., Mulyono, H., Fitria, & Suyadi. (2024). The Impact of Work Environment and Islamic Work Ethics on Enhancing Organizational Citizenship Behavior. *Target: Jurnal Manajemen*



Bisnis, 6(2), 101–110. <https://doi.org/10.30812/target.v6i2.4575>

Kinanti, R. A., Zikwan, M., Rachmawati, & Almas, B. (2022). *Manajemen Bisnis Syariah*. CV. Media Sains Indonesia.

Mayanti, Y., & Dewi, R. P. K. (2021). Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Bisnis Islam. *Journal of Applied Islamic Economics and Finance*, 1(3), 651–660.

Nisa, K., Thoifatur, & Afan. (2025). Konsep Amanah, Ihsan, dan Maslahah Sebagai Pilar Manajemen Sumber Daya Insani Islam. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(9), 61–70.

PPKSI dan PBNU. (2024). *Fikih SDGs: Legitimasi dan Formulasi Fikih dalam Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan*. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.

Prasetyo, E. N., & Fahrullah, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Islami Karyawan pada BPRS Lantabur Tebuireng. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 7(1), 45–57.

Pratama, S., & Khaidarmansyah. (2024). Peran Islamic Work Ethic (IWE) dalam Dunia Professional Kontemporer: Literatur Tiga Negara Mayoritas Muslim. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 25(1), 143–164.

Sahabuddin, Z. A., Yunus, A. T., Ating, R., & Ashoer, M. (2024). Impact of Islamic Work Ethics on Civil Servants' Performance: Mediating Effect of Work Engagement. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 6(1), 201–211.

Saragih, H., & Rachman, I. M. (2022). Pengaruh Religiusitas dan Citra Perusahaan terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Bank Riau Kepri Syariah. *Sains Akuntansi dan Keuangan*, 1(4), 215–225.

Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., & Senoaji, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.

Shalawati, As., & Sofa, A. R. (2025). Revitalisasi Nilai Al-Qur'an dan Hadits dalam Pembentukan Etos Kerja, Profesionalisme, Spiritualitas, Inovasi, Keseimbangan Sosial, dan Keberlanjutan Muslim Modern. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 3(1), 201–214.

Siagian, A. O., Susilo, A., Junita, A., & Habibi, D. (2021). *Leadership di Era Digital*. Insan Cendekia Mandiri.

Sofiani, & Fiddin, F. (2024). Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Keadilan Organisasi dan Moralitas Aparatur Terhadap Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Kualitas Pengendalian Internal SKPD di Kota Bengkalis. *Jurnal IAKP*, 5(2), 182–191.

Sopiaty, Kumala, D., & Ferdinand, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan. *JLEB: Journal of Law Education and Business*, 3(2), 837–846.

Sudarmanto, E., Tamtomo, H., Kaswoto, J., & Hamdani. (2024). *Etika Bisnis Era Digital*. Minhaj Pustaka.

Suryani. (2023). *Islamic Work Ethic Konsep dan Perkembangannya dalam Literatur Ilmiah*. SUKA Press.

Syafira, A., & Rohman, A. (2024). Penerapan Strategi Promosi Media Sosial terhadap Loyalitas



Konsumen di Mie Marlena, Banyu Sangkah Tanjung Bumi Bangkalan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6), 1–21.

Ulfiona, F. (2025). Menentukan Keunggulan Bersaing Perusahaan melalui Digitalisasi, Inovasi Produk, dan Pengelolaan SDM. *JPSN: Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 3(1), 27–36.

Utomo, S. B., Risdwiyanto, A., & Judijanto, L. (n.d.). *Pemasaran Digital: Strategi dan Taktik*. PT. Sanskara Karya Internasional.