



Implementasi Budaya Kerja Islam dalam Pencapaian Visi Misi PT. Yotta Berkah Mulia

Al Fadli Ramadhan^{1*}, Dedy Irwansyah², Rahman Ambo Masse³, A. Syathir Sofyan⁴

¹⁻⁴ Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

Email: alfadliramadhan189@gmail.com^{1*}, dedyphd@gmail.com², rahman.ambo@uin-alauddin.ac.id³, syathirtugas@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi: alfadliramadhan189@gmail.com

Abstract. This study aims to examine the implementation of Islamic work culture in achieving the vision and mission of PT.Yotta Berkah Mulia, its impact on company performance, and the challenges faced. This research employs a descriptive qualitative method with data collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The informants consist of management, employees, and customers. The results show that PT.Yotta Berkah Mulia applies Islamic work culture through the SIFAT principles (Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah, Tabligh), implemented in weekly Tahsin programs, monthly Islamic studies, and the Jumat Berkah (Blessed Friday) program. This implementation positively impacts employee motivation, discipline, loyalty, and service quality, thereby supporting the achievement of the company's vision, "Inspiring People To Be Happy," and its missions. The challenges include maintaining consistent employee participation, varying levels of understanding of Islamic values, and work target pressures. In conclusion, Islamic work culture plays a significant role in creating a harmonious work environment, improving performance, and strengthening the company's image as an ethical, religious, and trustworthy brand.

Keywords: Company Performance; Islamic Work Culture; PT.Yotta Berkah Mulia; SIFAT; Vision and Mission

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi budaya kerja Islami dalam pencapaian visi dan misi PT.Yotta Berkah Mulia, dampaknya terhadap kinerja perusahaan, serta tantangan dan hambatan yang dihadapi. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan terdiri dari manajemen, karyawan, dan pelanggan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT.Yotta Berkah Mulia menerapkan budaya kerja Islami melalui prinsip SIFAT (Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah, Tabligh) yang diimplementasikan dalam program Tahsin mingguan, kajian bulanan, dan Jumat Berkah. Penerapan budaya ini berdampak positif pada peningkatan motivasi, kedisiplinan, loyalitas, dan kualitas pelayanan, sehingga mendukung tercapainya visi "Inspiring People To Be Happy" dan misi perusahaan. Hambatan yang ditemukan meliputi konsistensi partisipasi karyawan, perbedaan pemahaman nilai Islami, dan tekanan target kerja. Kesimpulannya, budaya kerja Islami berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja harmonis, meningkatkan kinerja, dan memperkuat citra perusahaan sebagai brand yang etis, religius, dan terpercaya.

Kata kunci: Budaya Kerja Islami; Kinerja Perusahaan; PT.Yotta Berkah Mulia; SIFAT; Visi dan Misi

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan Sektor Food and Beverage (F&B) memiliki peranan penting dalam perekonomian global maupun domestik. Industri ini tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar manusia, tetapi juga menciptakan lapangan kerja dalam jumlah besar dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Menurut Michael E. Porter (2018), industri makanan dan minuman memiliki potensi besar dalam menciptakan nilai tambah dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Selain menyediakan kebutuhan konsumsi masyarakat, sektor ini turut menciptakan pengalaman unik yang memengaruhi perilaku konsumen dan meningkatkan aktivitas ekonomi.

Meskipun memiliki potensi yang besar, industri makanan dan minuman juga dihadapkan pada berbagai tantangan. Persaingan pasar yang semakin ketat, baik dari pemain tradisional maupun pendatang baru dengan inovasi produk dan strategi pemasaran modern, menjadi tantangan utama bagi pelaku usaha. Industri ini juga dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar dapat mempertahankan efisiensi dan memenuhi tuntutan pasar yang dinamis. Data Industri Research (2023) menunjukkan bahwa pertumbuhan PDB industri makanan dan minuman mengalami fluktuasi dari tahun 2018 hingga 2023. (Mustajab 2024) menjelaskan bahwa penurunan signifikan pada tahun 2020 disebabkan oleh pandemi COVID-19 yang memberikan dampak besar terhadap rantai pasokan dan permintaan pasar. Pada tahun-tahun berikutnya, terjadi pemulihan bertahap seiring dengan inovasi teknologi, investasi modal, serta dukungan pemerintah dan masyarakat, sebagaimana diungkapkan Paul Krugman (2018).

Dalam konteks perusahaan, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang paling menentukan dalam menghadapi persaingan tersebut. Budaya kerja yang kuat dan terintegrasi berperan penting dalam mengarahkan karyawan untuk bekerja secara sinergis dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Yustika (2019) menekankan bahwa manajemen SDM yang efektif dan budaya kerja yang positif mampu menciptakan komitmen, meningkatkan kinerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu pendekatan penting dalam membangun budaya kerja yang mendukung pencapaian visi dan misi adalah penerapan budaya kerja Islami. Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras baik dalam bentuk ibadah maupun amal shaleh, sehingga pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga bagian dari ibadah. Budaya kerja dalam Islam merupakan falsafah hidup yang menjadi pedoman perilaku dalam organisasi modern. Dawlabani (2019) menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai Islam seperti keadilan, integritas, dan tanggung jawab sosial sangat relevan dalam organisasi modern untuk memastikan bahwa seluruh elemen bekerja selaras dengan tujuan bersama.

Budaya kerja Islami juga dipahami sebagai seperangkat nilai dan prinsip moral yang memengaruhi sikap, perilaku, dan tindakan seseorang dalam menjalankan tugas. (Jannah 2020) menjelaskan bahwa budaya kerja Islami membentuk etika kerja seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab, yang semuanya mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Nilai-nilai utama dalam budaya kerja Islam seperti siddiq (jujur), istiqomah (konsisten), fathanah (cerdas), amanah (dapat dipercaya), dan tabligh (kemampuan menyampaikan pesan dengan benar) menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan berintegritas. (Muslimin 2023) menegaskan bahwa nilai-nilai ini membentuk karakter SDM

yang berkualitas dan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Pencapaian visi dan misi merupakan indikator utama keberhasilan organisasi. Visi menggambarkan aspirasi jangka panjang, sementara misi merupakan langkah strategis untuk mencapainya (Kholidin, Publik, and Brawijaya n.d.) . (Artinanda 2023) menambahkan bahwa budaya kerja yang baik berperan penting dalam memastikan keberhasilan implementasi strategi perusahaan. Dalam era globalisasi, kualitas SDM menjadi faktor kunci, sebagaimana ditegaskan oleh (Putri, Putri, and Tapangan 2025) bahwa SDM yang unggul sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis.

PT.Yotta Berkah Mulia adalah perusahaan minuman bubble tea yang berdiri pada tahun 2015. Perusahaan ini berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan menyediakan berbagai varian minuman, mulai dari rasa coklat hingga varian buah. Saat ini perusahaan telah berkembang dan memiliki beberapa cabang di wilayah Sulawesi Selatan, termasuk Makassar, Gowa, Takalar, Maros, dan Pangkep. Dalam operasionalnya, perusahaan mempekerjakan 6–9 karyawan pada setiap outlet, terdiri dari Supervisor, Assistant Leader, karyawan fulltime, dan part-time.

Dalam pengamatan awal, ditemukan adanya tekanan kuat dari manajemen puncak terkait target penjualan yang menyebabkan stres pada karyawan. Selain itu, pemahaman nilai-nilai Islami di antara karyawan juga bervariasi sehingga memengaruhi konsistensi implementasi budaya kerja Islami. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi penerapan nilai-nilai Islami dan implementasi aktual dalam operasional perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Rahman (2019) di PT Sariwangi Agricultural Estate Agency di PT Indofood CBP Sukses Makmur menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya kerja Islam dapat meningkatkan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Begitu juga penelitian (Amaliah, Julia, and Riani 2019) yang menyatakan bahwa nilai-nilai seperti siddiq, istiqomah, fathanah, amanah, dan tabligh dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat kebutuhan untuk meneliti lebih dalam implementasi budaya kerja Islami dalam pencapaian visi dan misi PT.Yotta Berkah Mulia. Oleh karena itu, penelitian ini diangkat dengan judul "*Implementasi Budaya Kerja Islami dalam Pencapaian Visi Misi pada PT.Yotta Berkah Mulia*", dengan tujuan mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai budaya Islami diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta bagaimana penerapannya berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi Perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya kerja Islami merupakan seperangkat nilai, prinsip, dan norma yang bersumber dari ajaran Islam yang dijadikan pedoman dalam aktivitas kerja. Budaya kerja tidak hanya membentuk perilaku, tetapi juga menjadi landasan moral bagi individu dalam menjalankan tugasnya. menjelaskan bahwa budaya kerja Islami berperan penting dalam membentuk etika kerja yang baik seperti kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab, yang kesemuanya mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam pandangan, budaya kerja Islam menawarkan kerangka kerja yang kokoh melalui nilai-nilai utama seperti siddiq atau kejujuran, istiqomah atau konsistensi, fathanah atau kecerdasan, amanah atau kepercayaan, serta tabligh sebagai kemampuan menyampaikan pesan dengan benar. Nilai-nilai ini tidak hanya membentuk karakter individu tetapi juga menciptakan pondasi organisasi yang berintegritas dan profesional.

Penerapan budaya kerja Islam dalam organisasi modern sangat relevan, karena nilai-nilai yang terkandung di dalamnya seperti integritas, keadilan, dan tanggung jawab sosial menjadi landasan moral bagi seluruh anggota organisasi dalam bekerja menuju tujuan bersama. Dawlabani (2019) menegaskan pentingnya nilai-nilai Islam dalam mengarahkan langkah organisasi modern agar tetap berada dalam kerangka etika dan moral yang benar. Budaya kerja Islami dengan demikian berfungsi sebagai sistem nilai yang mengatur pola pikir dan tindakan dalam pekerjaan sehari-hari.

Penerapan budaya kerja Islami dalam organisasi modern semakin relevan di tengah meningkatnya kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki integritas moral yang kuat. Nilai-nilai Islami seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalitas terbukti mampu membentuk karakter kerja yang stabil dan produktif. Hal ini sejalan dengan temuan Hidayat dan Putri (2021) yang menjelaskan bahwa budaya kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam organisasi yang menerapkan sistem manajemen berbasis nilai. Menurut mereka, budaya kerja Islami berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, etis, dan berorientasi pada tujuan bersama, sehingga mampu meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

Penelitian lain oleh Nurhayati (2021) menunjukkan bahwa penerapan nilai budaya kerja Islami dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan dalam organisasi ritel syariah. Sementara itu, Basri dan menegaskan bahwa nilai-nilai seperti amanah dan fathanah berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan di industri makanan dan minuman. Kedua penelitian ini konsisten dengan temuan peneliti sebelumnya bahwa budaya kerja Islami mampu

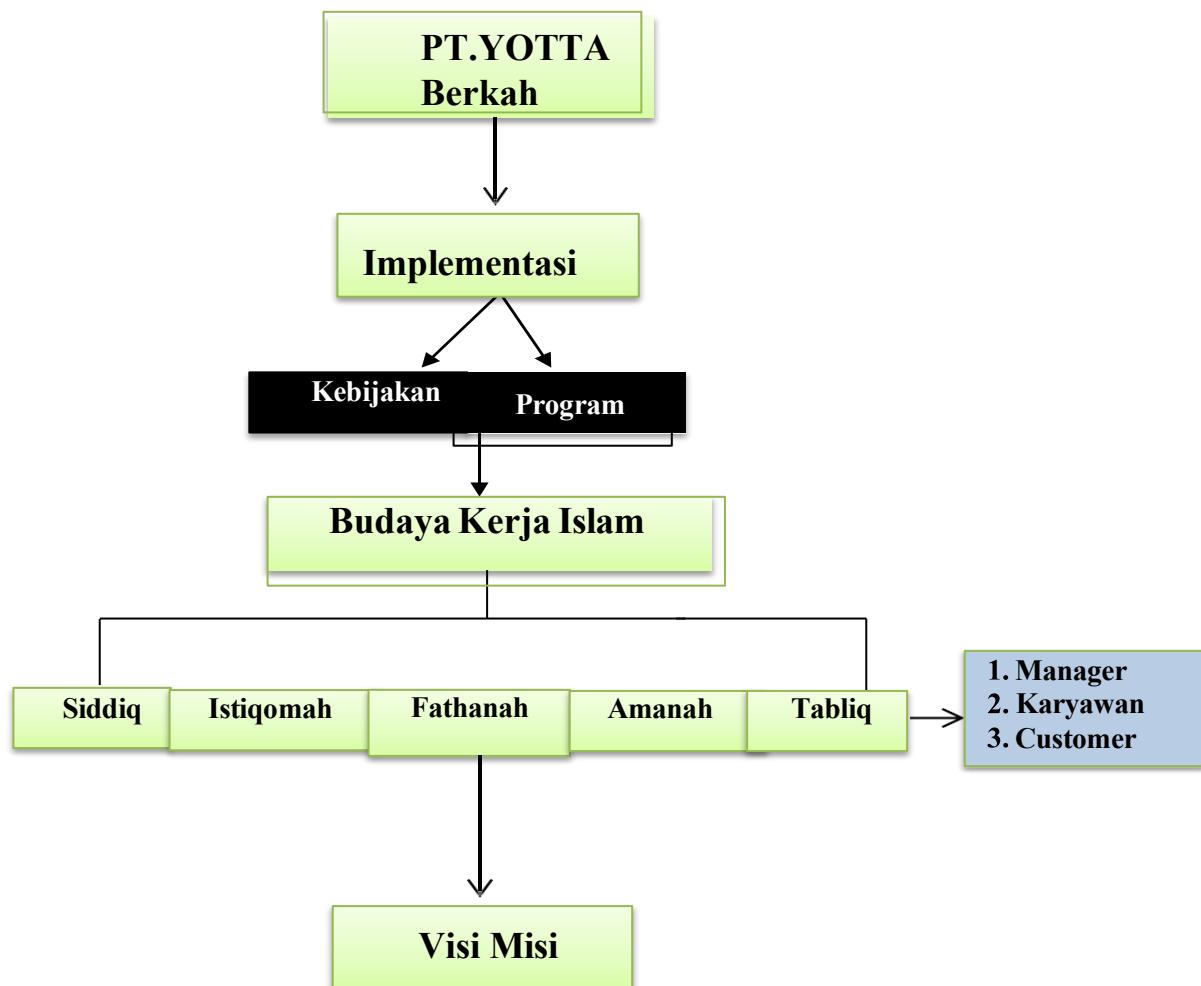
memperkuat kinerja organisasi.

Dalam konteks pencapaian tujuan perusahaan, visi dan misi memegang peranan penting sebagai arah strategis organisasi. visi sebagai aspirasi jangka panjang yang ingin dicapai organisasi, sementara misi merupakan langkah-langkah strategis yang dirancang untuk mencapai visi tersebut. Efektivitas organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat bergantung pada kualitas implementasi budaya kerja yang diterapkan. budaya kerja yang baik sangat berpengaruh dalam memastikan seluruh strategi dan program perusahaan berjalan sesuai rencana dan tujuan. Dalam era globalisasi, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama kesuksesan organisasi. Menegaskan bahwa SDM yang unggul merupakan modal penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Budaya kerja Islami memiliki pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dalam kajiannya, Zulkifli (2021) menjelaskan bahwa nilai-nilai seperti siddiq, istiqomah, fathanah, amanah, dan tabligh mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat integritas karyawan, serta membangun komitmen yang solid terhadap tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Karyawan et al. 2019) pada PT Sariwangi Agricultural Estate Agency dan penelitian (Hermayanti n.d.) pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja Islami secara konsisten dapat mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memperkuat kerja sama antar karyawan. Dengan demikian, budaya kerja Islami bukan hanya sekadar nilai normatif, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap efektivitas dan kinerja perusahaan.

Namun demikian, penerapan budaya kerja Islami tidak terlepas dari berbagai tantangan. Implementasi nilai-nilai Islam dalam organisasi sering kali dipengaruhi oleh tekanan target kerja yang tinggi, perbedaan pemahaman agama antar karyawan, ketidaksinambungan antara nilai spiritual dan kebutuhan operasional, serta minimnya evaluasi formal dari manajemen mengenai pembinaan budaya kerja. Tantangan-tantangan ini dapat menghambat keberhasilan internalisasi nilai-nilai Islami sehingga memerlukan strategi khusus agar budaya kerja dapat berjalan secara optimal dan konsisten. Ketika nilai-nilai budaya kerja Islami berhasil diterapkan secara efektif dan menyeluruh, maka pencapaian visi dan misi organisasi dapat berlangsung lebih baik, berkelanjutan, dan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan perusahaan.

Tabel 1 Kerangka Konseptual.



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu metode yang bertujuan memahami fenomena secara mendalam melalui proses pengumpulan data yang bersifat naturalistik. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin menggambarkan secara menyeluruh bagaimana implementasi budaya kerja Islami diterapkan dalam aktivitas operasional di PT.Yotta Berkah Mulia serta bagaimana pengaruhnya terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Metode kualitatif memungkinkan peneliti memahami makna, nilai, serta dinamika sosial yang terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan secara lebih komprehensif.

Lokasi penelitian dilakukan di PT.Yotta Berkah Mulia, sebuah perusahaan minuman bubble tea yang memiliki sejumlah outlet di wilayah Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena perusahaan secara konsisten menerapkan nilai-nilai budaya kerja Islami melalui program pembinaan spiritual seperti Tahsin mingguan, kajian bulanan, dan kegiatan sosial. Oleh sebab itu, perusahaan ini relevan untuk diteliti secara mendalam.

Sumber data dalam penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan supervisor, karyawan fulltime, karyawan part-time, serta pelanggan yang mengetahui dan terlibat langsung dalam pelaksanaan budaya kerja perusahaan. Teknik pemilihan informan menggunakan purposive sampling, yaitu memilih individu yang dipandang paling memahami fenomena penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, arsip internal, SOP, profil organisasi, dan berbagai referensi ilmiah yang mendukung penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses kerja, interaksi antar karyawan, serta implementasi nilai-nilai budaya kerja Islami dalam kegiatan sehari-hari. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memungkinkan proses penggalian informasi yang mendalam namun tetap mengikuti alur pertanyaan. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti struktur organisasi, program pembinaan, dan dokumen internal perusahaan.

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Reduksi data** dilakukan dengan menyeleksi, menyederhanakan, mengorganisasi, dan memfokuskan data mentah ke dalam kategori-kategori yang relevan dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini, data yang tidak sesuai dengan fokus penelitian dieliminasi agar tidak mengganggu kejelasan hasil analisis. Selanjutnya dilakukan **penyajian data**, yaitu proses menyusun informasi yang telah direduksi ke dalam bentuk narasi, kutipan wawancara, tabel, atau deskripsi yang sistematis sehingga memudahkan peneliti dalam memahami dan menganalisis hubungan antar data. Penyajian data membantu penelitian berjalan lebih terarah dan memudahkan peneliti menemukan pola-pola tertentu. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan dengan merumuskan makna dan temuan berdasarkan keseluruhan data yang telah dianalisis untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi serta validitas data. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan menghasilkan gambaran yang akurat mengenai implementasi budaya kerja Islami dalam pencapaian visi dan misi PT.Yotta Berkah Mulia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT.Yotta Berkah Mulia secara konsisten menerapkan budaya kerja Islami sebagai fondasi dalam aktivitas operasional perusahaan. Nilai-nilai Islami tersebut diterapkan melalui program pembinaan spiritual serta internalisasi nilai SIFAT—Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah, dan Tabligh—dalam aktivitas kerja sehari-hari. Implementasi budaya kerja Islami tidak hanya menjadi identitas perusahaan, tetapi juga memberi kontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Hal ini juga sejalan dengan ayat Alquran QS. At-Taubah ayat 119

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءامَنُوا أَنْقُوا اللَّهَ وَكُوئُوا مَعَ الصَّدِيقِينَ

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. (Kemenag)

Budaya kerja Islami terlihat jelas melalui berbagai kegiatan rutin seperti Tahsin mingguan, kajian bulanan, serta program Jumat Berkah. Program Tahsin yang dilaksanakan setiap Jumat membentuk ketenangan spiritual dan solidaritas di antara karyawan. Kajian bulanan memberikan pemahaman agama yang lebih mendalam dan memperkuat karakter Islami dalam diri karyawan. Selain itu, program Jumat Berkah yang memberikan uang tunai Rp30.000 kepada karyawan setiap Jumat menjadi bentuk apresiasi moral dan motivasi yang meningkatkan semangat kerja. Informan menjelaskan:

“Jumat Berkah itu uang tunai Rp30.000. Kecil, tapi bermakna karena bentuk apresiasi dan motivasi.”

Implementasi budaya kerja Islami tercermin dalam penerapan nilai-nilai SIFAT. Nilai Shiddiq tampak dalam transparansi laporan dan integritas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Seorang manajer menjelaskan:

“Pengaruh sifat jujur bisa mempengaruhi kinerja. Contoh: dia jujur tanpa korupsi, kolusi dalam pembangunan outlet, itu bisa menambah goals perusahaan.”

Hal ini menunjukkan bahwa kejujuran bukan hanya nilai moral, tetapi juga berdampak langsung terhadap efektivitas kerja dan pertumbuhan perusahaan.

Nilai Istiqamah terlihat dalam konsistensi karyawan dalam menerapkan SOP, hadir dalam kegiatan pembinaan, dan menjaga kedisiplinan kerja. Nilai ini membantu membangun karakter kerja yang stabil, tekun, dan berkelanjutan. Sedangkan nilai Fathanah tercermin dalam kemampuan karyawan menjalankan tugas secara profesional dan kreatif. Hal ini terlihat pada divisi RnD dan marketing yang selalu melakukan inovasi. Seorang informan marketing

menyampaikan:

“Keputusan itu diambil berdasarkan analisa terlebih dahulu. Kita bisa memapping, bisa melihat secara makro, atau bisa dibilang secara jangka Panjang” .” (Nur Cholis Faisal 15 Juli 2025)

Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan, profesionalitas, dan kreativitas menjadi bagian dari internalisasi nilai Islami di perusahaan.

Nilai Amanah menjadi salah satu nilai yang paling ditekankan dalam perusahaan. Karyawan outlet bertanggung jawab terhadap kas, barang, peralatan, dan pelayanan pelanggan. Sistem kontrol seperti DRM, WRM, dan EAP digunakan untuk memastikan amanah tersebut dijalankan dengan baik. Informan menegaskan:

“Di Yotta ada DRM, WRM, EAP... semua tools untuk mengecek apakah sudah sesuai prosedur.” (Maulana Ripaldi 15 Juni 2025)

Sementara karyawan outlet menyampaikan:

“Saya selalu datang tepat waktu, bekerja sesuai jobdesk... haruski bertanggung jawab.” (Una 14 Juni 2025)

Nilai Tabligh diterapkan melalui budaya komunikasi yang terbuka, sopan, dan efektif. Komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik. Salah satu karyawan menyatakan:

“Iya kak, bebas jki berikan pendapat, apalagi tim dan atasannya baik semua.”

Nilai tabligh membantu terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung dan harmonis.” (Una 14 Juni 2025)

Implementasi budaya kerja Islami memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pencapaian visi perusahaan “Inspiring People To Be Happy.” Nilai-nilai Islami yang diterapkan meningkatkan motivasi, loyalitas, disiplin, dan kualitas pelayanan karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Islami menciptakan pelayanan yang ramah, jujur, dan profesional sehingga memperkuat kepuasan pelanggan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara:

“Nilai-nilai Islami mendorong peningkatan motivasi, kedisiplinan, loyalitas, serta kualitas pelayanan.”

Selain memberikan kontribusi terhadap pelayanan, budaya kerja Islami juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh empati, sesuai dengan nilai-nilai spiritual yang diajarkan dalam Islam. Hubungan antar karyawan menjadi lebih solid, saling mendukung, dan minim konflik. Nilai-nilai ini terbukti meningkatkan efektivitas kerja dan stabilitas operasional perusahaan.

Namun demikian, penelitian juga menemukan adanya hambatan dalam implementasi budaya kerja Islami. Konsistensi karyawan dalam mengikuti program pembinaan menjadi tantangan utama. Informan menyatakan bahwa keberhasilan budaya kerja Islami sangat bergantung pada komitmen tim:

“Kuncinya tetap di tim masing-masing, bagaimana mereka bisa menjaga konsistensi menjalankan program.”

Selain itu, perbedaan tingkat pemahaman agama di antara karyawan membuat internalisasi nilai-nilai Islami berjalan tidak merata. Tekanan target kerja juga memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kegiatan rohani. Tantangan lain yang muncul adalah kebutuhan akan transparansi dan kejujuran dalam pelaporan kinerja. Informan menjelaskan:

“Kami cek via absensi dan input KPI agar tidak terjadi manipulasi data.”

Temuan ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya kerja Islami mampu meningkatkan kualitas etika kerja dan kinerja organisasi, namun implementasinya memerlukan komitmen yang kuat dari manajemen dan karyawan. Penelitian Rahman (2019), Putri (2020), dan Zulkifli (2021) menunjukkan bahwa nilai-nilai Islami terbukti memperkuat pencapaian tujuan strategis organisasi, terutama pada perusahaan yang menekankan etika kerja dan pelayanan pelanggan. Temuan tersebut konsisten dengan konteks PT.Yotta Berkah Mulia, di mana budaya Islami menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kualitas SDM dan efektivitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi budaya kerja Islami di PT.Yotta Berkah Mulia telah berjalan dengan baik dan memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Meskipun terdapat beberapa hambatan, nilai-nilai budaya kerja Islami tetap menjadi pilar penting dalam meningkatkan motivasi kerja, memperkuat hubungan internal, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Budaya kerja Islami bukan hanya menjadi identitas perusahaan, tetapi juga menjadi strategi efektif dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi budaya kerja Islami dalam pencapaian visi dan misi PT.Yotta Berkah Mulia, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah berhasil menerapkan nilai-nilai Islam secara konsisten melalui berbagai program pembinaan spiritual dan internalisasi prinsip SIFAT (Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah, dan

Tabligh). Pelaksanaan program seperti Tahsin mingguan, kajian bulanan, dan kegiatan Jumat Berkah mampu membentuk karakter karyawan yang berintegritas, disiplin, dan memiliki kesadaran kerja yang tinggi. Penerapan budaya kerja Islami ini berpengaruh nyata terhadap meningkatnya motivasi kerja, loyalitas, kedisiplinan, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan, sehingga berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi perusahaan “Inspiring People To Be Happy”.

Namun demikian, penelitian juga menemukan adanya sejumlah hambatan yang perlu mendapat perhatian, seperti ketidakkonsistenan sebagian karyawan dalam mengikuti kegiatan pembinaan, perbedaan pemahaman nilai-nilai Islam antar individu, serta tekanan target kerja yang terkadang memengaruhi keseimbangan antara produktivitas dan kegiatan spiritual. Selain itu, tantangan terkait transparansi data dan akurasi pelaporan kinerja menjadi catatan penting dalam penerapan nilai amanah dan shiddiq.

Melihat hasil penelitian tersebut, disarankan agar PT.Yotta Berkah Mulia meningkatkan pengawasan dan evaluasi terhadap implementasi budaya kerja Islami melalui mekanisme pembinaan yang lebih terstruktur, termasuk penilaian berbasis nilai untuk memastikan konsistensi internalisasi budaya kerja. Karyawan diharapkan lebih aktif mengikuti program pembinaan spiritual dan berkomitmen menjaga amanah serta kedisiplinan dalam setiap tugas yang diberikan. Manajemen SDM juga perlu menyusun indikator kinerja berbasis nilai Islami agar budaya kerja dapat diukur secara lebih objektif dan berkesinambungan. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan kajian serupa pada perusahaan atau sektor lain, baik dengan pendekatan yang berbeda maupun dengan analisis yang lebih luas agar pemahaman mengenai budaya kerja Islami dapat dikembangkan secara lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan bantuan selama proses penelitian ini berlangsung. Kita juga berterima kasih kepada institusi yang telah menyediakan fasilitas dan sumber daya yang diperlukan. Tidak lupa, penghargaan khusus disampaikan kepada keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan motivasi dan semangat hingga penelitian ini selesai.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Erani Yustika. (2019). Ekonomi dan manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Amaliah, I. M. A., Julia, A. A. N., & Riani, W. (2019). Pengaruh nilai Islam terhadap kinerja kerja. 2(2), 165-174. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v29i2.394>
- Artinanda, A. (2023). Visi dan misi di RSU XXX Kab XXX: Analysis of the influence of organizational culture on the achievement of vision and mission at XXX RSU, XXX Regency.
- Basri, M., & Aulia, R. (2020). Pengaruh budaya kerja Islami terhadap kualitas pelayanan pada industri makanan dan minuman. Jurnal Manajemen dan Bisnis Syariah, 5(2), 98-110.
- Dawlabani, S. (2019). Values-driven organizations: Cultural transformation in the age of globalization. Routledge.
- Dawlabani, S. (2019). Values-driven organizations: Cultural transformation in the age of globalization. Routledge.
- Hermayanti, A. (n.d.). Pengaruh budaya kerja terhadap komitmen karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle. VI(2), 149-162. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i2.12245>
- Hidayat, R., & Putri, S. (2021). Pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada organisasi modern. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 7(2), 145-156.
- Jannah, S. (2020). Peran nilai-nilai al-Islam dalam membangun. 6(1), 269-275.
- Karyawan, Kerja, BMT Di, Prasetyo, A., Departemen Ekonomi, & Syariah-fakultas Ekonomi. (2019). UMKM, 2018. 6(1), 170-187. <https://doi.org/10.20473/vol6iss20191pp170-187>
- Kholiqin, A., Magister Administrasi Publik, & Universitas Brawijaya. Peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Krugman, P. (2018). International economics and global trade. Pearson.
- Muslimin. (2023). Implementasi etos kerja Islami. 4(2), 95-111. <https://doi.org/10.35316/idarah.2023.v4i2.95-111>
- Mustajab. (2024). Dampak Covid-19 terhadap pertumbuhan industri manufaktur bidang makanan dan minuman di Indonesia. 5(1), 2020-2025.
- Nurhayati, S. (2021). Implementasi budaya kerja Islami dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan pada perusahaan ritel syariah. Jurnal Ekonomi dan Perilaku Organisasi, 6(1), 55-67.
- Porter, M. E. (2018). Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance. Free Press.
- Putri, A. E., Putri, S., & Tapangan, A. R. (2025). Kualitas sumber daya manusia Indonesia sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan berkelanjutan.
- Susanto, A., & Rahmawati, N. (2020). Nilai-nilai Islam (shiddiq, amanah, fathanah, tabligh) dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis, 5(1), 33-45.
- Widodo, T. (2021). Peran budaya kerja dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Jurnal Manajemen Organisasi, 8(2), 102-110.