

Analisis Motivasi Kerja Islami Pegawai Kedai Geprek81 Pondok Pesantren Darul Hikmah Bangkalan

Abdul Basid Al Anshori¹), Mashudi²)

STAI Darul Hikmah 2, Universitas Trunojoyo Madura

*Email korespondensi: 202193290472@darul-hikmah.com1)

Abstrak

Bekerja di lingkungan pesantren bukan hanya sekedar mencari uang/gaji melainkan juga sebagai bentuk ibadah. Motivasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islami menjadi pendorong utama bagi pegawai Kedai Geprek81 di Pondok Pesantren Darul Hikmah Bangkalan dalam melaksanakan tugas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja Islami pegawai melalui pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan adalah studi kasus, yang mencakup pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai didasari oleh tiga aspek utama: (1) bekerja sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada pesantren; (2) penerapan nilai-nilai Islam dalam etos kerja, seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab; (3) harapan akan keberkahan dan keberlanjutan usaha sebagai bagian dari dakwah ekonomi. Selain itu lingkungan pesantren yang suportif dan kepemimpinan yang berbasis spiritual semakin memperkuat semangat kerja pegawai. Dengan memahami motivasi kerja Islami yang berfokus pada nilai-nilai Islam dan penuh dengan khidmah ini, manajemen dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai, sekaligus menjaga keberlangsungan usaha sejalan dengan prinsip-prinsip Islam.

Kata Kunci: Motivasi Islami, Pesantren, Etos Kerja, Spiritual, Sosial.

Abstract

Working in an Islamic boarding school environment is not just about making money/salary, but also as a form of worship. Work motivation based on Islamic values is the main driver for the employees of Kedai Geprek81 at the Darul Hikmah Islamic Boarding School Bangkalan in carrying out their duties. This study aims to analyze the factors that affect the Islamic work motivation of employees through a qualitative approach. The method used is a case study, which includes data collection through in-depth interviews, observations, and documentation. The results of the study show that employee work motivation is based on three main aspects: (1) working as a form of worship and devotion to Islamic boarding schools; (2) the application of Islamic values in work ethic, such as honesty, discipline, and responsibility; (3) hope for the blessings and sustainability of the business as part of economic da'wah. In addition, a supportive pesantren environment and spiritual-based leadership further strengthen the work spirit of employees. By understanding this Islamic work motivation that focuses on Islamic values and is full of solemnity, management can formulate more effective strategies in increasing employee productivity and welfare, while maintaining business continuity in line with Islamic principles.

Keywords: Islamic Motivation, Islamic Boarding School, Work Ethic, Spiritual, Social.

1. PENDAHULUAN

Sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk yang signifikan, Indonesia menghadapi tantangan dalam menciptakan lapangan kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Badan Pusat Statistik, 2023). Dalam konteks globalisasi,

sektor makanan dan minuman memegang peran yang krusial dalam perekonomian. Salah satu usaha yang mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia adalah bisnis kuliner, dengan fokus khusus pada produk makanan lokal yang dimodifikasi untuk memenuhi selera pasar. Ayam geprek, yang merupakan kombinasi antara ayam goreng renyah dan sambal khas, telah menjadi tren kuliner yang digemari oleh berbagai lapisan masyarakat. Fenomena ini tidak hanya dipicu oleh cita rasa yang lezat, tetapi juga oleh faktor harga yang terjangkau serta kemudahan akses terhadap produk tersebut. (Indonesian Ministry of Industry 2023)

Akan tetapi untuk mewujudkan kinerja kewirausahaan yang baik butuh motivasi kerja yang baik, terutama yang berbasis islami. Mengingat penduduk negara Indonesia yang jika dipresentasikan terhitung 87% dari jumlah keseluruhan warga Indonesia yang beragama Islam atau muslim. (Advenia Elisabeth/MPI 2022) dengan itu kerja Islami menetapkan harapan-harapan Islam dengan kekaguman terhadap perilaku individu di tempat kerja yang terdiri dari pengerahan tenaga, dedikasi tanggung jawab, kreativitas hubungan sosial dan kerjasama. Pada dasarnya, ketika seseorang memiliki asosiasi yang kuat dengan Tuhan, sikap dan perilaku seseorang akan cenderung dapat diandalkan dengan rubrik dan keadaan agama terhadap imbalan finansial dan non-finansial, serta ambisi untuk mobilitas karir ke atas. (Mahmud Yusuf 2022)

Dalam dunia kerja yang dinamis, motivasi menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan individu maupun organisasi. Motivasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islami menawarkan pendekatan unik yang memadukan tujuan duniawi dengan tanggung jawab spiritual. Nilai-nilai seperti keikhlasan, amanah, dan itqan (kesungguhan) menjadi dasar yang relevan dalam membangun semangat kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada keberkahan (Hasibuan 2016)

Lebih lebih di dunia pondok pesantren yang merupakan lembaga pendidikan Islam yang tidak hanya berfungsi sebagai pusat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai tempat pembentukan kepribadian santri yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Di dalam tradisi pesantren, konsep berkhidmah memiliki tempat yang istimewa. Berkhidmah, atau pengabdian, bukan hanya dianggap sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai manifestasi dari nilai-nilai keikhlasan, ketulusan, dan semangat melayani demi ridha Allah SWT (Natsir, Muhammad 2005).

Tradisi berkhidmah telah menjadi salah satu fondasi utama dalam mencetak kader-kader umat yang berakhlak mulia dan tangguh menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Melalui khidmah, para santri diajarkan untuk menerapkan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan kepedulian dalam setiap aspek kehidupan mereka. (Madjid, Nurcholish 1997) Penelitian ini berupaya menggali lebih dalam mengenai peran berkhidmah di lingkungan pondok pesantren sebagai sarana pembentukan karakter dan spiritualitas santri.

KH. Ubaidillah Faqih mengutip maqolah dari Abuya Sayyid Muhammad bin Alawi al-Maliki al-Hasani mengenai pentingnya suatu khidmah beliau berkata:

بالخدمة الا لاتدرك والبركة بالتعلم يدرك العلم

“ Ilmu itu diperoleh dengan belajar sedangkan barokah itu tidak bisa diperoleh kecuali dengan berkhidmah.” (Sofyan 2022)

Mereka yang bekerja dengan motivasi Islami diyakini dapat mengaplikasikan pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab, ikhlas, dan menjadikan pekerjaan mereka sebagai sarana untuk selalu ibadah kepada Allah SWT (Chapra, M. U. 2008) Kedai Geprek81, yang terletak di Pondok Pesantren Darul Hikmah Bangkalan, adalah contoh luar biasa dari tempat kerja yang menggabungkan nilai-nilai Islami dengan nilai-nilai bisnis. Namun, sejumlah variabel, baik internal maupun eksternal, dapat memengaruhi seberapa bersemangat karyawan kedai untuk bekerja. Hubungan antar pegawai, kepemimpinan,

budaya kerja, dan penghargaan adalah elemen yang menarik untuk diteliti dalam konteks Islami. (Malik, M. S., & Noreen, S. 2015)

Penelitian ini berfokus pada analisis penerapan motivasi kerja Islami di Kedai Geprek81. Studi ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan mendasar: bagaimana nilai-nilai Islami memengaruhi kinerja pegawai dan suasana kerja yang terbentuk dengan mengeksplorasi pengalaman unik ini, penelitian ini akan dapat memberikan kontribusi signifikan, baik dalam pengembangan teori kerja Islami maupun dalam praktik manajemen sumber daya manusia di sektor bisnis berbasis pesantren. Serta dapat menjadi inspirasi bagi pelaku bisnis lain untuk mengintegrasikan dimensi spiritual dalam operasional mereka, dan menghadirkan keberkahan di setiap langkah.

Berdasarkan dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang ditulis dalam sebuah jurnal dengan judul: "Analisis Motivasi Kerja Islami Pegawai Kedai Geprek81 Pondok Pesantren Darul Hikmah Bangkalan"

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai motivasi kerja islami kinerja pegawai di Kedai Geprek81 Pondok Pesantren Darul Hikmah Bangkalan.

Menurut Punaji Setyosari (2012), pendekatan deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan suatu peristiwa, keadaan, atau objek, baik yang berupa individu maupun segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang dijelaskan, baik melalui kata-kata maupun angka.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi adalah pengumpulan data dengan cara mengamati langsung di lapangan. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh melalui tanya jawab secara lisan dengan individu-individu yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pada penelitian ini informan yang akan diwawancarai adalah Asyrofil Anam, Muhammad Hilmi, Muhammad Syakur, Rizqy Salim, Mustofa, Ahmad Fandi, Ahmad farel, Saiful dan juga Ainun Nai'm. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini mencakup catatan peristiwa yang telah terjadi, dan dapat berupa tulisan, gambar, maupun karya-karya individu.

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan pengolahan data yang telah berhasil dikumpulkan, selanjutnya dianalisis dengan membandingkan dan mengkaji data tersebut menggunakan landasan teori yang menjadi acuan penelitian ini. (Marlina, 2021) Peneliti juga menggunakan triangulasi sebagai penguji keabsahan data sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik apabila dibandingkan dengan menggunakan satu metode saja dalam suatu penelitian. (Wiyanda Vera Nurfajriani 2024)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Profil Kedai Geprek81

Kedai Geprek81 yang terletak di Pondok Pesantren Darul Hikmah Bangkalan merupakan sebuah usaha yang secara khusus menyajikan ayam geprek dengan tingkat kepedasan yang konsisten untuk seluruh pelanggan. Ayam geprek yang ditawarkan di kedai ini memiliki cita rasa yang khas, dengan tekstur yang renyah pada bagian luar dan lembut di bagian dalam, disertai dengan sambal yang telah ditentukan tingkat kepedasannya. Kedai ini melayani santri, staf pondok, serta masyarakat umum yang ingin menikmati ayam geprek dengan harga yang terjangkau.

3.2. Motifasi Kerja Dalam Islam

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jumua' ayat 10:

تَقْلُحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ فَضَّلَ مِنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضَ فِي فَانْتَشِرُوا الصَّلَاةَ فَضِيَّتْ فَإِذَا

Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Menurut tafsir Al-Jalalain, ayat di atas mengungkapkan bahwa setiap manusia di bumi ini perlu memiliki dorongan untuk berusaha menjadi lebih baik. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa Allah SWT hanya memberikan karunia, rahmat, dan rizki-Nya kepada mereka yang memiliki semangat dan motivasi yang kuat dalam diri mereka. Motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam hidup manusia, karena tidak ada yang akan memenuhi semua kebutuhan kita atau memberikan apa yang kita inginkan, kecuali jika kita berusaha keras untuk meraihnya itu sendiri. (Sanjaya Rido 2018) Akan tetapi selama ini, banyak individu yang bekerja semata-mata untuk mengejar kekayaan materi demi memenuhi kepentingan duniawi, tanpa mempertimbangkan kehidupan akhirat yang abadi. Oleh karena itu, tibalah saatnya bagi para pekerja dan karyawan untuk bekerja dengan motivasi yang dapat membentuk kepribadian yang baik serta sesuai dengan ajaran Islam (Umiyarzi, E. 2021)

3.3. Faktor Faktor Motivasi Kerja Islami

Faktor-faktor yang memotivasi kerja dalam konteks Islami berakar pada nilai-nilai Islam. Nilai-nilai ini mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat, keikhlasan, dan rasa tanggung jawab, menjadikannya bagian dari ibadah. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi motivasi kerja islami di antaranya adalah:

a. Niat Ibadah Sebagai Motivasi Utama

Niat merupakan kehendak atau tekad yang tumbuh dalam hati untuk melaksanakan suatu perbuatan, baik dalam konteks ibadah maupun aktivitas sehari-hari. Dalam Islam, niat memegang peranan yang sangat penting, karena niatlah yang menentukan nilai sebuah amal. Rasulullah ﷺ bersabda:

نَوَى مَا أَمْرِي لِكُلِّ وَإِنَّمَا، بِالنِّيَّاتِ الْأَعْمَالُ إِنَّمَا

"Sesungguhnya amal itu tergantung pada niatnya, dan seseorang hanya akan mendapatkan apa yang ia niatkan. " (HR. Bukhari dan Muslim)

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Geprek81, Muhammad Hilmi menyatakan bahwa "Saya selalu mengingatkan diri sendiri, bahwa setiap bahan yang saya sentuh, setiap bumbu yang saya racik, kalau saya lakukan dengan ikhlas, insyaAllah pasti berkah. Saya juga berusaha menjaga kebersihan dan kesucian bahan-bahan yang diperlukan saat bekerja, karena semua itu bagian dari ajaran Islam." (Hasil wawancara dengan Muhammad Hilmi selaku salah satu pegawai bagian juru masak)

Ainun Naim juga mengungkapkan hal yang sama dalam hal ini "Saya selalu berusaha untuk menjalankan tugas saya di kedai ini dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab. Mulai dari pembelian bahan baku seperti beras, tepung, minyak, ayam potong, dan bahan lainnya, semuanya saya lakukan dengan sepenuh hati. Dengan ini, pekerjaan yang saya lakukan

akan lebih menyenangkan dan membawa keberkahan.” (Hasil wawancara dengan Ainun Naim selaku salah satu pegawai bagian oprasional)

b. Kepemimpinan Islami dan Peran Pemilik Usaha

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. (Maratun Shalihah 2015) Drs. H. Abdul Hakim, M. Si disalah satu karya bukunya mengungkapkan bahwa Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Kepemimpinan sangat diperlukan untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan suatu perilaku anggota organisasi menuju pencapaian kinerja yang lebih baik. (Abdul Hakim 2007)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pemilik Kedai Geprek81 Imamul Muttaqin menyatakan bahwa “Jangan ragu untuk memulai. Mulailah dari langkah kecil, belajarlah dari setiap pengalaman, dan jangan takut akan kegagalan. Setiap usaha pasti menghadapi berbagai tantangan, yang penting itu kemampuan dan kemauan untuk terus belajar dan pantang menyerah. Jika suatu hari kalian memiliki keinginan untuk membuka usaha sendiri, jadilah pengusaha yang tidak hanya meraih kesuksesan, tetapi juga memberikan manfaat bagi orang lain. (Hasil wawancara dengan Imamul Muttaqin selaku pemilik kedai Geprek81) Setelah peneliti melakukan observasi (pengamatan langsung) di kedai geprek memang dijumpai semangat yang tinggi dari para pegawai sehingga begitu antusias dalam bekerja hal ini memang disebabkan oleh peran kepemimpinan yang selalu memberikan motivasi kepadanya.

c. Lingkungan Kerja yang Religius

Lingkungan kerja yang religius menciptakan suasana yang mengedepankan nilai-nilai keagamaan dalam berbagai aspek, seperti etika, budaya kerja, dan interaksi antarpegawai. Dalam konteks ini, prinsip-prinsip agama berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas, di mana kejujuran, disiplin, tanggung jawab, serta kepedulian terhadap sesama menjadi dasar dalam setiap aktivitas pekerjaan. Menurut Muhaimin Penciptaan suasana religious sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi tempat model itu (suasana religius) akan diterapkan beserta penerapan nilai yang mendasarinya. Penciptaan budaya religius yang bersifat vertikal dapat diwujudkan dalam bentuk meningkatkan hubungan dengan Allah SWT. (Hilyah Ashoumi 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai Geprek81 Rizqy Salim menyatkan bahwa "Bekerja di kedai ini tidak hanya tentang mendapatkan penghasilan tambahan, tapi juga sebagai bagian dari pembelajaran. Saya diajarkan untuk jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Selain itu, ada pengajian rutin yang mengingatkan kami tentang bagaimana caranya mencari rezeki yang halal." (Hasil wawancara dengan Rizqy Salim selaku salah satu pegawai bagian kasir) Ahmad farel juga mengungkapkan hal yang sama dalam hal ini “Hubungan kami bagaikan keluarga. Sebagian besar dari kami adalah santri di pesantren ini, sehingga kami sudah terbiasa untuk saling mendukung. Ketika salah satu di antara kami menghadapi kesulitan dalam bertugas, pasti akan segera ada yang membantu. Selain itu, kami juga selalu berdiskusi bersama untuk memecahkan problem yang ada.” (Hasil wawancara dengan Ahmad farel selaku salah satu pegawai bagian kasir)

d. Keyakinan terhadap Barokah Guru

Keyakinan terhadap keberkahan seorang guru bukanlah pengkultusan semata terhadap manusia melainkan sebuah pengakuan bahwa ilmu dan keberkahan dalam hidup dapat diperoleh melalui perantara guru. Seperti yang pernah disampaikan oleh para ulama'

الشيطان فشيخه له شيخ لا من

"Siapa yang tidak memiliki guru, maka setanlah yang menjadi gurunya. "

Seseorang yang berilmu bukanlah sekedar tahu tanpa amal, melainkan mengamalkannya. Sebab pada hakikatnya orang yang tahu itu adalah orang yang mengamalkan ilmunya. (Bukhori Umar 2015) Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai Geprek81 Syakur menyatakan bahwa "Saya bekerja disini bukan hanya untuk mencari uang/gaji semata, tetapi juga mengharapkan barokah pondok dan masyaikh pondok, sehingga dengan ini saya merasa enjoy dan senang dalam menjalankan tugas." (Hasil wawancara dengan Syakur selaku salah satu pegawai bagian cash on delivery) Saiful juga menanggapi tentang hal ini "Santri itu bukan hanya ngaji, ngaji dan ngaji, tapi juga harus ngabdi agar bahagia hidup ini" ungkap saiful saat itu (Hasil wawancara dengan Saiful salah satu pegawai bagian juru masak)

3.4. Dampak Motifasi Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai

a. Peningkatan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan, baik bagi individu maupun organisasi/tim kerja. Tanpa adanya disiplin yang baik, produktivitas cenderung menurun, pencapaian tujuan menjadi sulit, dan lingkungan kerjapun dapat menjadi tidak kondusif. Dalam hal ini Sustriono juga memberikan pemaparan mengenai disiplin kerja, menurut sutriono disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong insan dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai Geprek81, Mustofa menyatakan bahwa "Di sini, penerapan disiplin sangat di tekankan. Kami diharuskan untuk datang tepat waktu, menjaga kebersihan, dan memastikan bahwa pesanan pelanggan disiapkan dengan cepat dan rapi. Tanpa disiplin, semuanya akan menjadi kacau, terutama saat kedai sedang ramai pengunjung." (Hasil wawancara dengan Mustofa selaku salah satu pegawai bagian cash on delivery) Setelah peneliti melakukan observasi (pengamatan langsung) di kedai geprek81 memang dijumpai kedisiplinan yang konsisten dari para pegawai, sehingga begitu terarah dalam menjalankan pekerjaan, hal ini disebabkan oleh kepemimpinan yang selalu memberikan arahan kepada para pegawai untuk selalu disiplin dalam bekerja dan menegor keras terhadap pegawai yang tidak menaatinya.

b. Loyalitas yang Tinggi Terhadap Usaha

Loyalitas terhadap usaha dapat dipahami sebagai kemauan seseorang untuk memberikan usaha terbaiknya, bahkan di tengah tantangan yang sulit. Mereka yang memiliki tingkat loyalitas tinggi cenderung menjalaninya dengan rasa tanggung jawab yang besar, memiliki motivasi dalam diri yang kuat, dan berperan aktif dalam mencapai tujuan usaha, tanpa hanya mengedepankan kepentingan pribadi. Karyawan dengan loyalitas yang rendah terhadap perusahaan dapat menjadi penghambat bagi kinerja organisasi, sehingga menghalangi pencapaian target yang diharapkan. (Jayanti, K. T., & Wati, L. N. 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai Geprek81, Asyrofil Anam menyatakan bahwa “Saya berharap Kedai Geprek81 terus berkembang dan menjadi tempat yang semakin bermanfaat bagi para santri. Suatu hari nanti, ketika saya sudah boyong (keluar dari pondok ini) saya ingin membuka usaha sendiri dengan konsep yang sama yakni menjadi pembisnis yang selalu mengedepankan nilai-nilai Islam dan selalu membawa keberkahan.” (Hasil wawancara dengan Asyrofil Anam selaku salah satu pegawai bagian juru masak) Setelah peneliti melakukan observasi (pengamatan langsung) di kedai geprek81 memang dijumpai loyalitas yang amat kuat, peneliti menemukan point penting, bermula dari salah satu pegawai geprek yang bernama Ahmad Farel, Ahmad Farel dulunya merupakan seorang santri di Pondok Pesantren Darul Hikmah Bangkalan sekaligus pegawai di Kedai Geprek81. Selama mondok, ia dikenal sebagai pekerja yang tekun dan bertanggung jawab. Namun, karena kondisi ekonomi keluarganya yang semakin sulit, dengan berat hati ia terpaksa keluar dari pesantren. Meskipun begitu, loyalitasnya terhadap Kedai Geprek81 tetap kuat. Farel masih bekerja di sana dengan penuh dedikasi, bahkan rela bolak-balik dari rumahnya demi tetap menjalankan tugasnya. Semangat dan komitmennya menjadi bukti bahwa meskipun keadaan terus memaksanya untuk meninggalkan pesantren, ia tetap berusaha menjalani kehidupannya dengan penuh tanggung jawab.

c. Peningkatan Kualitas Pelayanan

Dalam dunia bisnis, peningkatan kualitas pelayanan bukan hanya sekadar upaya untuk memuaskan pelanggan, melainkan juga sebagai langkah untuk membangun loyalitas jangka panjang. Oleh karena itu, semakin baik pelayanan yang diberikan, semakin besar peluang bagi bisnis untuk tumbuh dan berkembang pesat. Hadits Rasulullah SAW memberikan panduan kepada umat manusia untuk mengembangkan etos kerja yang tinggi dan mengejar profesionalisme sejalan dengan pengarahan dan bimbingan yang terdapat dalam al-Qur’an diantaranya ialah:

يُثِقُّهُ أَنْ عَمَلًا أَحَدُكُمْ عَمِلَ إِذَا يُجِبُّ تَعَالَى اللَّهُ نَزَلَ: وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولٌ قَالَ: قَالَتْ عَنْهَا اللَّهُ رَضِيَ عَائِشَةَ عَنْ

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, dan Imam Baihaqi)

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pelanggan setia Geprek81, Ahmad Showabi menyatakan bahwa “Entah saya suka beli di sini, pegawainya amanah, jujur, cepet dalam penyajiannya, juga harganya yang murah meriah.” (Hasil wawancara dengan Ahmad Showabi selaku salah satu pelanggan setia Geprek81) Setelah peneliti melakukan observasi langsung di kedai geprek81 faktanya kedai ini memang mejadi tempat favorit di kalangan santri Darul Hikmah, saking larisnya, tak jarang sering dijumpai santri yang menggigit jari karna tidak kebagian porsi, aroma khas ayam geprek yang menggoda, rasa pedas yang bikin nagih dan suasana yang penuh dengan canda tawa, membuat kedai ini menjadi sasaran utama bagi para santri, peneliti juga mendengar ucapan pegawai bagian kasir, “mohon maaf ya sudah habis, kalau mau kebagian besok datang lebih awal ya dek” (kata pegawai bagian kasir saat itu)

3.5. HAMBATAN

a. Faktor Eksternal

Persaingan dalam dunia bisnis serta fluktuasi harga bahan baku merupakan tantangan yang signifikan dalam upaya mempertahankan kesejahteraan para pekerjanya. Fluktuasi harga yang tinggi menyebabkan penerimaan dan keuntungan usaha yang diperoleh dari hasil bisnisnya sangat menurun. (Irwan B 2016)

b. Disiplin yang Masih Perlu Ditingkatkan

Segelintir pegawai Geprek81 masih belum sepenuhnya menjaga ketepatan waktu dan kedisiplinan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Kurangnya kesadaran akan kedisiplinan diri dikalangan pegawai dapat mengakibatkan penurunan kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai. Hal ini menandakan bahwa pegawai tidak sepenuhnya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pemilik kedai.

c. Keterbatasan Fasilitas Kerja

Minimnya investasi dalam peralatan untuk proses produksi dapat menghambat peningkatan produktivitas dan kualitas produk. Setiap hambatan ini sering kali saling terkait dan berpengaruh pada kinerja keseluruhan usaha, meskipun hal ini sering terjadi dan sudah sering dievaluasi agar bisa teratasi, sebenarnya ada faktor X yang menyebabkan ini semua sering terjadi karna pada dasarnya kedai Gerek81 masih belum mempunyai stan/tempat sendiri, melainkan masih gabung satu tempat dengan usaha lain.

4. KESIMPULAN

Motivasi kerja Islami yang diterapkan di Kedai Geprek81 Darul Hikmah Bangkalan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan semangat dan produktivitas para pegawai. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam setiap aspek pekerjaan seperti niat ibadah, menciptakan suasana yang religius, menerapkan kepemimpinan Islami, serta menanamkan nilai-nilai barokah semua ini berdampak positif terhadap motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen yang diterapkan di Kedai Geprek81 berkomitmen untuk menguatkan penerapan prinsip-prinsip Islami di lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai.

Penelitian ini mengungkap bahwa motivasi kerja Islami di kalangan para pegawai Geprek81 yang statusnya juga sebagai santri di Pondok Pesantren Darul Hikmah Bangkalan, tidak hanya dipicu oleh kebutuhan ekonomi belaka. Lebih dari itu, mereka juga melihat bahwa pekerjaan juga sebagai bagian integral dari ibadah dan perjuangan dalam menjalani kehidupan. Para pegawai yang bekerja di kedai tersebut memiliki kesadaran spiritual yang tinggi ketika menjalankan tugas mereka, baik sebagai pelayan, kasir, maupun juru masak. Mereka meyakini bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang ikhlas dan sesuai dengan ajaran Islam akan mendatangkan keberkahan dalam hidup, baik di dunia maupun di akhirat. Tantangan terbesar yang dihadapi oleh para santri adalah menemukan keseimbangan antara kewajiban mengaji dan bekerja. Beberapa di antara mereka merasa terbebani oleh jadwal yang padat. Namun, berkat adanya sistem kerja yang fleksibel serta dukungan dari lingkungan pesantren, mereka berhasil mengatasi kesulitan tersebut. Selain itu, kelelahan fisik dan mental menjadi faktor lain yang sering mereka alami, terutama bagi santri yang harus bekerja setelah seharian belajar. Meskipun demikian, motivasi spiritual yang kuat senantiasa mendorong mereka untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan niat yang tulus dan sistem kerja yang mendukung, aktivitas yang mereka lakukan menjadi lebih bermakna dan penuh berkah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam memiliki peran yang

krusial dalam membentuk karakter dan meningkatkan produktivitas pegawai Kedai Geprek81. Para pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan mengharapkan gaji belaka, tetapi juga menjadikan pekerjaan mereka sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

5. REFERENSI

- Advenia Elisabeth/MPI, "Sebanyak 87 Persen Beragama Islam, OJK Sebut RI Harus Jadi Pusat Keuangan Syariah," dalam www.idxchannel.com. Diakses pada 16 Juni 2022
- Ashoumi, H. (2017). Pendayagunaan Lingkungan Sekolah Religius untuk Memaksimalkan Pencapaian Kurikulum PAI. *DINAMIKA : Jurnal Kajian Pendidikan Dan Keislaman*, 1(1), 35–50. <https://doi.org/10.32764/dinamika.v1i1.103>
- Badan Pusat Statistik (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Bukhori Umar, 2015, *Hadits Tarbawi: Pendidikan dalam Perspektif Hadits*, Jakarta: Amzah, h. 23.
- Chapra, M. U. (2008). *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah*
- Drs. H. Abdul Hakim, M. Si (2007) *KEPEMIMPINAN ISLAMII* (ISBN 978-979-3246-95-6) Jl Raya Kaligawe Km-4 Semarang. Hal 09.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016. Halaman 45-47.
- Indonesian Ministry of Industry. (2023). *Trends in the Culinary Business in Indonesia*. Retrieved from www.kemenperin.go.id
- Irawan, B. (2016). Fluktuasi Harga, Transmisi Harga, dan Marjin Pemasaran Sayuran dan Buah. *Analisis Kebijakan Pertanian*, 5(4), 358–373. Retrieved from <https://epublikasi.pertanian.go.id/berkala/akp/article/view/689>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Madjid, Nurcholish. *Bilik-bilik Pesantren*. Jakarta: Paramadina, 1997. Buku ini menjelaskan peran pesantren dalam mencetak kader umat melalui pendidikan karakter dan tradisi berkhidmah
- Mahmud Yusuf 2022 *PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMII TERHADAP KINERJA KARYAWAN*
- Malik, M. S., & Noreen, S. (2015). *The Effects of Leadership Style on Employee Motivation*
- Maratun Shalihah (2015) *PERAN KEPEMIMPINAN ISLAMII DALAM PENINGKATAN MANAJEMEN USAHA PERUSAHAAN* Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon Email: neng.shali12@gmail.com.

- Marlina, 2021, Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin
- Mulyadi, D. (2023). Islamic Work Motivation: Integrating Spirituality in Business Practices. *International Journal of Islamic Management Studies*
- Natsir, Muhammad. Pesantren dan Tradisi Islam. Jakarta: Gema Insani, 2005. Buku ini mengulas hubungan tradisi pengabdian atau khidmah dengan pembentukan karakter Islami di pesantren
- Nurfajriani, W. V., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Afgani, M. W., & Sirodj, R. A. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826-833. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13929272>
- SANJAYA, RIDO (2018) PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Sofyan, Artikel Pesan Khidmah KH. Ubaidillah Faqih Langitan Net.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori, 1(2), 245-256. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.45>