

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sebagai suatu perusahaan yang merupakan organisasi yang bertujuan memperoleh keuntungan, perusahaan hidup karena adanya aktivitas yang dilakukan oleh karyawannya. Perusahaan adalah wadah yang mengelola berbagai kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manusia sebagai pengisi wadah sekaligus pelaksana rangkaian kegiatan perusahaan tercermin pada perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, perilaku dalam melaksanakan tugas tersebut yang mempengaruhi kinerja seseorang, dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi dimana ia berprestasi.¹ Setiap perusahaan memiliki aturan yang menjadi pijakan para pegawainya untuk melaksanakan etika bisnis yang berlaku dan diterapkan diperusahaan. Etika bisnis dibentuk karena terdapat malpraktek oleh para karyawan, maupun perusahaan lain yang menimbulkan kerugian besar baik pada masyarakat, lingkungan maupun individu. Menurut Waworuntu yang dikutip oleh Sutoro dkk, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada bagaimana cara kerja karyawannya, sehingga perusahaan harus dapat memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia dengan semaksimal mungkin untuk mempertahankan dan memajukan perusahaan tersebut.²

¹ Edy Sutrisna, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2013), 174.

² Moh. Sutoro, dkk, *Budaya Organisasi*, Cetakan 1. (Tangerang Selatan: Unpam Press, 2022), 92.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut berdasarkan teori Martin & Jackson yang dikutip oleh Novia yaitu *Effort Expended* (usaha yang dikeluarkan), yang terdiri atas motivasi, etos kerja, kehadiran, dan desain pekerjaan.³ Dalam rangka memelihara dan meningkatkan produktifitas kerja yang baik diperlukan etos kerja karyawan yang unggul dan profesional dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan berasal dari dirinya sendiri, bagaimana ia memiliki dan menerapkan etos kerja yang tinggi sehingga memberikan pengaruh positif dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut teori Toto Tasmara dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang muslim yang menerapkan etos kerja Islami selalu melandasi pekerjaannya dengan mengharap ridha Allah. Hal tersebut menunjukkan implikasi bahwa seorang pekerja tidak boleh melakukan sesuatu dengan sikap semena-mena, dan acuh tak acuh. Sehubungan dengan hal tersebut, optimalisasi nilai hasil kerja berkaitan erat dengan konsep *ihsan* yang berhubungan dengan etika kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin. Sehingga kinerja karyawan akan dapat terus meningkat dan memberikan dampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.⁴

Pembentukan dan penguatan etos kerja, tidak hanya ditentukan oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja, namun juga dapat ditentukan oleh faktor-faktor lain yang berhubungan erat dengan *inner life* seseorang, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman. Oleh karena itu, salah satu hal yang

³ Novia Ruth Silaen, dkk., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 32.

⁴ M. Mas'ud Asyhari, dkk., "Konsep Etos Kerja Dalam Islam," *Abdurrauf Journal of Islamic Studies (ARJIS)* 1, no. 2 (2022), 136.

ingin dicari sebagai sumber untuk menemukan etos kerja adalah dari agama. Karena agama bagi pemeluknya merupakan sistem nilai yang mendasari seluruh aktivitas hidupnya, maka kerja merupakan perwujudan dan realisasi diri dari agamanya. Dalam ajaran Islam, terdapat inti pokok tauhid dimana pengakuan bahwa tiada tuhan selain Allah, dan Manusia diciptakan Allah untuk beribadah kepadanya, dan kepadanya pula segala aktivitas manusia dipertanggung jawabkan, begitu pula dengan aktivitas ekonomi dan bisnis. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS An-Nisa Ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai Orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa: 59).⁵

Berdasarkan ayat diatas tauhid merupakan inti pokok berupa pengakuan bahwa tiada tuhan selain Allah, dan Manusia diciptakan Allah untuk beribadah dan taat kepadanya, dan kepadanya pula segala aktivitas manusia dipertanggungjawabkan, begitu pula dengan aktivitas ekonomi dan bisnis. Sehingga berbekal tauhid yang benar, pelaku ekonomi akan senantiasa menjadikan ketauhidan sebagai landasan dalam setiap aktivitasnya, dan melakukan segala aktivitas ekonomi dengan mengingat bahwa pertanggungjawaban yang hakiki adalah pertanggungjawaban di akhirat.⁶

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2010), 87

⁶ Sulistyowati, “Rancang Bangun Dan Nilai Dasar Universal Ekonomi Islam,” *Istithmar* 1, No. 2 (2017): 148, <<https://doi.org/10.30762/istithmar.v1i2>>.

Peran perbankan sangat penting di dalam suatu sistem perekonomian suatu negara. Kondisi perbankan yang semakin baik pada suatu negara, maka semakin baik pula kondisi perekonomian negara tersebut. Karena efektivitas dan efisiensi sistem perbankan di suatu negara dapat memperlancar perekonomian negara tersebut.⁷ Lembaga perbankan memiliki peran sebagai lembaga intermediasi dan transformasi dalam memperlancar arus pertukaran barang dan jasa. Peran perbankan sebagai lembaga intermediasi yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan maupun deposito dan menyalurkannya kepada pihak yang membutuhkannya dalam bentuk pinjaman dan kredit, serta menyediakan jasa-jasa bank lainnya.⁸

Bank syariah merupakan lembaga keuangan bank yang menerapkan sistem bagi hasil antara kreditur, debitur, dan bank dalam perhitungan biaya dan pendapatannya. Keuntungan dan kerugian yang didapat dalam proses usaha akan dibagi secara adil sesuai dengan kontribusi dan kesepakatan bersama. Dengan disahkannya RUU perbankan syariah menjadi Undang-Undang No. 21 Tahun 2008, menandakan berkembangnya perbankan di Indonesia dan diharapkan dapat menjadi titik tumpu kecepatan perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia, sehingga mampu mendorong perekonomian umat Islam. Melalui sistem keuangan syariah, diharapkan dapat memberikan dampak yang kuat terhadap kesehatan perekonomian.⁹

Pada tahun 2021 Indonesia berhasil mendapatkan peringkat pertama *Islamic*

⁷ M Sulhan dan Ely Siswanto, *Manajemen Bank Konvensional Dan Syariah* (Malang: UIN-Malang Press, 2008), 9.

⁸ Sulistyowati, "Manajemen Likuiditas Bank Syariah (Upaya Peningkatan Good Corporate Governance)," *Universum* 9, no. 1 (2015): 37–48, <<https://doi.org/10.30762/universum.v9i1.71>>.

⁹ Sulistyowati, "Peluang Dan Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank Dalam Perspektif Islam," *Wadiah* 5, no. 2 (2021): 48, <<https://doi.org/10.30762/wadiah.v5i2.3511>>.

Finance Country Index (IFCI) dalam penilaian *Global Islamic Financial Report (GIFR)* tahun 2021, yang menunjukkan bahwa Indonesia memiliki sektor keuangan sosial Islam yang paling dinamis di antara seluruh negara di dunia.¹⁰

Sejak tahun 1998 telah banyak Bank Umum Syariah yang lahir, dimana pada masa tersebut pengaturan perbankan syariah di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 tentang Perbankan yang telah mengatur dasar pendirian Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS).¹¹ Selanjutnya pada tanggal 16 Juli 2008 lahirlah Undang-Undang Perbankan Syariah Nomor 21 tahun 2008 sebagai dasar pendirian Bank Syariah di Indonesia. Undang-Undang tersebut yang hingga saat ini yang mengatur beroperasinya perbankan syariah di Indonesia. Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang tersebut, bahwa perbankan syariah dibagi dalam tiga kelompok besar yaitu Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Beberapa Bank Umum Syariah yang beroperasi di Indonesia yaitu, Bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Mega Indonesia, Bank Syariah Panin, dan Bank Syariah BCA.¹² Berdasarkan dari OJK Bank Umum Syariah yang beroperasi di Kota Kediri yaitu Bank Muamalat, Bank BCA Syariah dan Bank BTPN Syariah. Dimana kedua bank tersebut merupakan bank yang menerapkan *Islamic work ethic* dalam operasional kegiatan bisnisnya.

¹⁰ Bank Indonesia, "Berita Terkini (Siaran Pers)," Bank Indonesia, last modified 2022, diakses pada tanggal 30 Desember 2022, https://www.bi.go.id/id/publikasi/ruang-media/news-release/Pages/sp_23283_21.aspx.

¹¹ Bambang Rianto Rustam, *Marketing Bank Syariah 4.0 Konsep Dan Penerapan Digitalisasi Perbankan Di Indonesia*, Cet. Pertama. (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2020), 28.

¹² *Ibid.*, 29

Tabel 1.1
Perbandingan Kode Etik BCA Syariah, Bank Muamalat dan BTPN Syariah

Pembanding	BCA Syariah	Bank Muamalat	BTPN Syariah
Kode Etik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga nama baik dan harta kekayaan BCA Syariah 2. Menjaga kerahasiaan data nasabah dan BCA Syariah 3. Menjaga agar kepentingan pribadi tidak bertentangan dengan kepentingan BCA Syariah atau nasabah 4. Mencatat secara benar semua transaksi agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku 5. Menjaga dan membina keharmonisan lingkungan kerja dan persaingan yang sehat di antara sesama karyawan 6. Tidak menyalahgunakan wewenang dan jabatan untuk kepentingan pribadi maupun keluarganya 7. Tidak melakukan perbuatan tercela yang bertentangan dengan tujuan BCA Syariah dan dapat merugikan citra profesi sebagai bankir maupun citra BCA Syariah secara keseluruhan 8. Mematuhi dan taat terhadap perundang-undangan serta peraturan yang berlaku 9. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya dan bertanggungjaab penuh 10. Menjauhkan diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan terhadap ajaran Islam dan peraturan perundang-undangan yang berlaku 2. Memastikan kehalalan sumber, proses, dan hasil dari pekerjaan 3. Menunjukkan perilaku disiplin dalam bekerja dan menjalankan ibadah 4. Menjunjung tinggi etika moral dan sopan santun 5. Menjaga amanah yang diberikan 6. Menjaga kerahasiaan informasi nasabah dan perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara konsisten bertindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta memegang teguh <i>akhlakul karimah</i> (akhlak-akhlak mulia) Islami dan nilai-nilai Perusahaan: <ol style="list-style-type: none"> a. Profesional, mencakup sifat jujur (<i>shiddiq</i>), tanggung-jawab (<i>amanah</i>), komunikatif (<i>tabligh</i>), cerdas (<i>fathanah</i>). b. Integritas, atau menegakkan keadilan kebenaran dan komitmen terhadap pemenuhan kode etik yang ditetapkan. c. Saling menghargai d. Bekerja sama (<i>teamwork</i>)

	<p>terhadap segala bentuk perjudian dan tindakan spekulatif</p> <p>11. Meningkatkan pengetahuan dan wawasan dengan cara mengikuti perkembangan industri perbankan syariah</p> <p>12. Menerapkan tata nilai BCA syariah yang merupakan landasan moral dan perilaku bagi setiap insan BCA syariah:</p> <p>a. <i>Teamwork</i> (kerja sama) yang memiliki 3 kunci perilaku yaitu <i>understanding, interact, synergy</i>.</p> <p>b. <i>Responsibility</i> (tanggung jawab) yang memiliki 3 kunci perilaku yaitu <i>act, aware, serve sincerely</i>.</p> <p>c. <i>Integrity</i> (integritas) yang memiliki 3 kunci perilaku yaitu <i>honest, commit, transparent</i>.</p> <p>d. <i>Professional</i> (profesional) yang memiliki 3 kunci yaitu <i>appearance, competence, continuous improvement</i>.</p>		
--	---	--	--

Sumber: tata kelola Bank BCA Syariah, Bank Muamalat, dan BTPN Syariah.

Berdasarkan tabel perbandingan diatas, ketiga bank tersebut telah menerapkan prinsip syariah, namun BCA syariah memiliki pedoman kerja yang lebih terperinci daripada Bank Muamalat dan Bank BTPN Syariah. Selain itu dalam penerapannya tata kelola (*Good Corporate Governance*) Bank BCA Syariah telah mendapatkan beberapa penghargaan seperti penghargaan *The Best Bank in GCG Implementation 2015-2021 (2022)*,

Excellence Good Corporate Governance Implementation Warta Ekonomi (2022) *The Best Islamic Commercial Banking in Governance, Risk and Compliance* (2023).¹³

Pada Bank BCA Syariah setiap karyawan baru akan diberikan pengenalan prinsip syariah yang meliputi pelatihan prinsip syariah kepada seluruh karyawan, pelatihan tersebut mencakup prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan, dan tata nilai bank.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan, dalam hal ini merupakan aspek yang dapat menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila dalam sebuah perusahaan kinerja karyawannya buruk maka juga akan terjadi kemerosotan pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas oleh seseorang selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴

Tabel 1.2
Data Capaian Kerja Karyawan BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri Tahun 2020-2023

Divisi	Grade/ Target	Pencapaian			
		2020	2021	2022	2023
Customer Service	92	94	99	97	100
Marketing Pendanaan	40M	40M	48M	49M	32M

Sumber: BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri.

Berdasarkan tabel diatas kinerja karyawan BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri sejak tahun 2020 telah mencapai target yang ditetapkan, dan mengalami peningkatan di setiap tahunnya kecuali pada kinerja marketing yang mengalami penurunan dan tidak mencapai target di

¹³ BCA Syariah, "Penghargaan," *BCA Syariah*, last modified 2023, accessed January 10, 2023, <https://www.bcasyariah.co.id/penghargaan>.

¹⁴ Mahmud Yusuf, *Kinerja Islami* (Mataram: Lafadz Jaya, 2016), 14

tahun 2023 dan hanya memperoleh 80% dari target yang telah ditentukan, sedangkan untuk pencapaian kinerja pada *customer service* pada tahun 2022 sempat mengalami penurunan *grade* namun di tahun 2023 berhasil memperoleh nilai sempurna. BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri terdiri dari 7 orang karyawan dimana terbagi menjadi divisi Customer Service dan Marketing.¹⁵ Penilaian Customer Service pada BCA Syariah Kantor Cabang Kediri berdasarkan survei kepuasan pelanggan yang dilakukan lembaga *Marketing Research Indonesia* (MRI) yang biasanya dilakukan dalam setiap dua semester dalam satu tahun, periode semester pertama dilakukan pada bulan Februari-Maret dan semester kedua dilakukan pada bulan Agustus-September, pada data diatas peneliti menggunakan penilaian pada semester kedua tiap tahunnya, dan mencakup 3 bagian, diantaranya Teller, Customer Service Officer, dan Security. MRI sendiri merupakan sebuah perusahaan yang menawarkan beberapa jasa riset dalam menilai performa pelayanan perbankan di Indonesia, dimana terdapat 5 indikator utama dalam penilaiannya, yaitu yang berwujud (*tangible*), keandalan (*reliability*), daya tanggap (*responsiveness*), jaminan atau kepastian (*assurance*), dan kepedulian (*empathy*).¹⁶

Dalam pelaksanaan kegiatan usahanya Bank BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri telah menerapkan prinsip syariah dengan baik, tidak terkecuali dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya dengan menekankan penerapan Etos Kerja Islami. Sebagai contoh dalam prakteknya pada Bank BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri untuk

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Rahmad selaku Kepala Cabang di Bank BCA Syariah KCP Kediri, Jawa Timur pada tanggal Senin 09 Oktober 2023.

¹⁶ Ibid.

membudayakan kinerja Islami setiap pagi sebelum pekerjaan dimulai, karyawan akan melakukan briefing dan doa bersama. Kemudian Bapak Rahmat selaku kepala cabang Bank BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri, juga selalu memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan niat sadar akan beribadah. Namun dalam pelaksanaan usahanya Bank BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri masih terkendala dari faktor eksternal, yaitu berupa perspektif masyarakat yang kurang akan pengetahuan tentang prinsip syariah dan produk bank BCA Syariah. Hal tersebut terjadi karena kurangnya komunikasi pihak bank dengan masyarakat dan mitra BCA yang juga menyebabkan terjadinya miss komunikasi tentang produk dan layanan bank BCA Syariah.¹⁷ Sedangkan salah satu ciri dari etos kerja Islami atau *Islamic Work Ethic* seorang karyawan adalah dengan memperkaya silaturahmi dimana dengan silaturahmi dengan nasabah atau mitranya akan dapat menambah suatu alur informasi yang memberikan peluang usaha.¹⁸ Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana penerapan *Islamic Work Ethic* pada PT. Bank BCA Syariah KCP Kediri pada kinerja karyawan. Sehingga penulis memilih judul **“Implementasi *Islamic Work Ethic* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Pada PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri)”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pada konteks penelitian yang telah diuraikan diatas, maka sebagai gambaran peneliti merumuskan permasalahan yang akan peneliti analisa yaitu:

¹⁷ Wawancara dengan Bapak Rachmad selaku Kepala Cabang di Bank BCA Syariah KCP Kediri, Jawa Timur pada tanggal Rabu 05 April 2023.

¹⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 133.

1. Bagaimana Implementasi dari *Islamic Work Ethic* pada PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri?
2. Bagaimana Implementasi dari *Islamic Work Ethic* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan tentang Implementasi *Islamic Work Ethic* pada karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri.
2. Untuk menjelaskan tentang Implementasi *Islamic Work Ethic* dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memperluas pengetahuan peneliti dan dapat menjadi penambah khazanah ilmu pengetahuan dan pengalaman. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi terhadap penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yang berhubungan dengan Etos Kerja Islami.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Lembaga Perbankan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu pertimbangan dalam mengelola manajemen terutama pada

manajemen sumber daya insani, serta dapat menjadi bahan review dan evaluasi bagi lembaga guna menjadikan usahanya semakin berkembang lebih baik dan maksimal.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dalam pengetahuan dan juga sebagai masukan yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya insani, serta dapat digunakan sebagai pembanding penelitian sejenis yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman baik dan dapat menambah pengetahuan dalam praktek pada bidang sumber daya insani, dan juga dapat bertujuan untuk menjadi bahan pembelajaran dan pembanding antara teori yang telah di dapat dengan praktik yang terjadi di lapangan.

d. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti lain serta dapat membantu dalam menambah wawasan keilmuan, khususnya pada penelitian atau dengan lembaga yang sejenis.

E. Penelitian Terdahulu

Sebagai rujukan dan bentuk kontribusi pengayaan peneliti dasar yang kuat, peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai perbandingan, antara lain:

1. *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus di BMT-UGT Sidogiri Capem Kediri).*¹⁹

Penelitian tersebut merupakan penelitian dengan metode pendekatan kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu metode observasi. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan etos kerja karyawan BMT-UGT Sidogiri Capem Kediri, yang kemudian ditemukan hasil penelitian yaitu peranan budaya organisasi yang signifikan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di BMT-UGT Sidogiri Kediri. Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai etos kerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu letak variabel etos kerja karyawan dimana dalam penelitian tersebut etos kerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi (dependen), sedangkan dalam penelitian ini etos kerja karyawan sebagai variabel independen.

2. *Penerapan Islamic Work Ethic (IWE) Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Organizational Commitment (OC) Pada Karyawan Unit Usaha Pondok Modern Darussalam Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.*²⁰

Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Penelitian tersebut memiliki

¹⁹ Syamsul Arifin, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT-UGT Sidogiri Capem Kediri)" *Skripsi* (IAIN Kediri, 2022).

²⁰ Salman AL Hafidz, "Penerapan Islamic Work Ethic (IWE) Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Organizational Commitment (OC) Pada Karyawan Unit Usaha Pondok Modern Darussalam Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi" *Skripsi* (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021).

tiga variabel penelitian, yaitu variabel *Islamic Work Ethic* (X), *Organizational Citizenship Behavior* (Y), dan *organizational Commitment* (Z). Penelitian tersebut bertujuan untuk menguji hubungan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* karyawan Muslim, dan hasil dari penelitian tersebut bahwa *Islamic Work Ethic* dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan bahwa *Organizational Commitment* berperan sebagai mediator dalam pengaruh IWE terhadap OCB. Persamaan penelitian yang telah dilakukan peneliti tersebut dengan penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji *Islamic Work Ethic*, sedangkan perbedaannya terdapat pada jenis penelitian dan variabel penelitiannya, jika dalam penelitian tersebut mengkaji hubungan antar 3 variabel IWE, OC, dan OCB, peneliti hanya memfokuskan pada bagaimana implementasi *Islamic Work Ethic* pada kinerja karyawan Bank. Selain itu jenis penelitian pun juga berbeda penelitian ini merupakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif.

3. *Analisis Penerapan Etika Kerja Islam Pada Baitul Mal Watamwil (BMT) Taman Indah Aceh Besar.*²¹

Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis penerapan etika kerja Islam pada Baitul Mal Wa Tamwil. Jenis penelitian tersebut yaitu penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif, dengan teknik

²¹ Abdul Hadi, "Analisis Penerapan Etika Kerja Islam Pada Baitul Mal Watamwil (BMT) Taman Indah Aceh Besar," *Skripsi* (UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2019).

pengumpulan data melalui wawancara, dan dokumentasi. Penelitian tersebut menggunakan indikator etika kerja Islam yang terdiri dari keadilan, kebebasan, tanggung jawab, ihsan, dan transparansi yang menunjukkan bahwa sudah sesuai penerapan etika kerja Islam pada BMT Taman Indah. Pada penelitian ini sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan *field research* yang bersifat deskriptif. Perbedaan dengan penelitian tersebut peneliti hanya memfokuskan analisa dari karakteristik sifat etos kerja seorang Muslim.

4. *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI "Darul Falah" Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah).*²²

Penelitian tersebut merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket (kuesioner), dokumentasi, dan observasi. Penelitian tersebut menggunakan 40 responden untuk dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut semakin tinggi etos kerja Islam dan produktifitas, maka semakin tinggi pula kualitas kerja karyawan, sehingga etos kerja Islam dan produktifitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian tersebut, dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel, sedangkan penelitian yang telah dilakukan tersebut terdapat tiga variabel dengan dua

²² Afida Rahmawati, "Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI 'Darul Falah' Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah)," *Skripsi* (UIN Raden Intan Lampung, 2019).

variabel independen, Etos Kerja Islam (X_1), Produktivitas (X_2), Kualitas Kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (M). Perbedaan selanjutnya terletak pada jenis penelitian dan teknik pengumpulan data. Sedangkan kesamaan dengan penelitian tersebut yaitu pada variabel etos kerja islam atau *Islamic Work Ethic*.

5. *Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Sejahtera Kantor Pusat Mangkang Kota Semarang.*²³

Penelitian dilatarbelakangi oleh penerapan prinsip-prinsip yang mempengaruhi kinerja jaryawan, yaitu dengan penerapan etos kerja Islam pada karyawan. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui internalisasi yang digunakan dalam membentuk etos kerja Islami karyawan, dan untuk mengetahui penerapannya dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT NU Sejahtera. Jenis penelitian tersebut adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pola pikir induktif. Sama dengan penelitian yang telah dilakukan tersebut, penelitian ini dilatarbelakangi oleh penerapan prinsip-prinsip yang mempengaruhi kinerja jaryawan, yaitu dengan penerapan etos kerja Islam pada karyawan. Sama-sama berjenis penelitian kualitatif dan membahas tentang penerapan etos kerja Islami atau *Islamic Work Ethic*. Yang menjadi pembeda yaitu pada penelitian ini hanya berfokus pada bagaimana implementasi etos kerja yang dilakukan BCAS KCP Kediri pada kinerja karyawannya.

²³ Nur Ilham, "Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Sejahtera Kantor Pusat Mangkang Kota Semarang. Oleh Nur Ilham M (2018)" *Skripsi* (UIN Walisongo Semarang, 2018).

F. Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan unsur dalam penelitian, yaitu batasan tentang pengertian yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel-variabel atau konsep yang akan diteliti, diukur, dan digali datanya.²⁴ Pada penelitian ini yang dapat penulis kemukakan definisi konsep dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

1. *Islamic Work Ethic*

Islamic Work Ethic atau etos kerja Islami merupakan bentuk dari sikap manusia terhadap kerja, dimana kerja yang dimaksud tersebut adalah kerja bermotif yang terikat dengan penghasilan atau upaya dalam memperoleh hasil, baik bersifat material maupun non material dan dengan tujuan sukses dalam kehidupan dunia maupun akhirat. Etos kerja Islam merupakan suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya sebagai hamba Allah SWT dan sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairuummah*).²⁵

Beberapa pandangan dan etos kerja yang dapat dijadikan tauladan bagi umat Islam dalam bekerja, yaitu bekerja dengan tuntas, bekerja dengan ikhlas, bekerja dengan jujur, dan bekerja keras. Budaya kerja seorang muslim bertumpu pada *akhlakul karimah*, yang artinya setiap muslim tersebut akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan menjadi pendorong pada setiap langkah yang akan

²⁴ Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif Pendekatan Praktis Penulis Proposal Dan Laporan Penelitian*, Cet. Pertama. (Malang: UU Press, 2010), 141.

²⁵ Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun," *JESTT* Vol. 2 No. (2015), 279.

dikerjakan dalam kehidupannya, sehingga ciri-ciri seorang muslim yang menerapkan dan menghayati etos kerja Islami akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya.²⁶

2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.²⁷ Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung pada karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja menurut Stephen P. Robbins, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kehadiran, dan Kemampuan.²⁸

²⁶ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 29.

²⁷ Lidia Lusri dan Hotlan Siagana, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya," *AGORA* Vol. 5 No. (2017), 2.

²⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. (Jakarta: Indeks, 2006), 260.