

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Bekerja adalah satu diantara perintah Allah SWT yang harus dipatuhi manusia dalam hidupnya.¹ Ini mencakup semua kegiatan yang bertujuan memenuhi kebutuhan fisik dan spiritual, dan untuk mencapai tujuan ini, individu harus berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil terbaik sebagai wujud pengabdian kepada Allah SWT.²

Etika atau ethos adalah cabang filsafat yang membahas nilai, norma, dan moralitas secara rasional dan kritis.³ Sebagai salah satu cabang filsafat, ethos menitikberatkan konteks pendekatan kritis dalam menganalisis dan memahami nilai-nilai dan norma-norma moral serta dalam menyikapi berbagai permasalahan yang muncul sehubungan dengan permasalahan tersebut.⁴

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khaira ummah), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁵

¹ Enizar, *Hadist Ekonomi*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), 3

² Muhammad, *Paradigma Dan Aplikasi Ekonomi Syariah*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 71

³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insani, 2004), 15

⁴ Aji, Gunawan dan Arifin Sabeni, “*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening*”. Simposium Nasional Akuntansi VI, Oktober 2003.

⁵Ibid

Rifqi et.al., (2018) dalam penelitian Daffa Zahid Ramadhan menyebutkan bahwa ciri-ciri karakter etos kerja, yakni pemanfaatan waktu, istiqomah atau pendirian kuat, bertanggung jawab, memiliki jiwa kepemimpinan, kreatif, dan konsekuen atau berani menghadapi tantangan.

Tabel 1.1
Teori Rifqi et.al., 2018 Etos Kerja Karyawan KSPPS BMT PETA Cabang Kediri,
BMT Artha Buana Badas, dan KSPPS BMT Sumber Barokah Mandiri Cabang
Kediri Tahun 2023

No	Etos Kerja	BMT PETA Cabang Kediri	BMT Artha Buana Badas	BMT Sumber Barokah Mandiri Kediri
1.	Pemanfaatan Waktu	• Datang tepat waktu • Buat To Do List (perencanaan yang ingin dilakukan dalam kurun waktu harian, mingguan, maupun bulanan) • Skala Prioritas • Memasang Target • Mencicil Pekerjaan Setiap Hari • Saling membantu (<i>back up</i>)	• Datang tepat waktu • Memasang target • Fokus dan disiplin • Tidak menunda pekerjaan • Saling membantu (<i>back up</i>)	• Datang tepat waktu • Skala Prioritas • Memasang target • Tidak menunda pekerjaan • Saling membantu (<i>back up</i>)
2.	Istiqomah atau pendirian kuat	• Karyawan wajib yakin terhadap diri sendiri (optimis) • Infaq setiap jumat • Menerima setiap saran yang datang • Sholat 5 waktu • Berdoa bersama setiap pagi sebelum menjalankan aktivitas • Konsisten terhadap pekerjaan	• Optimis • Sholat 5 waktu • Konsisten terhadap pekerjaan • Mampu menerima saran/kritik	• Optimis • Sholat 5 waktu • Mampu menerima kritik dan saran • Konsisten
3.	Bertanggung jawab	• Karyawan harus menunjukkan penghormatan terhadap satu sama lain dalam lingkungan kerja. • Karyawan harus disiplin dan tepat waktu. • Menjaga lingkungan kerja agar tetap stabil. • Bertanggung jawab atas pekerjaan • Saling membantu	• Tepat waktu • Saling menghormati • Menjaga keharmonisan antar karyawan	• Tepat waktu • Bertanggung jawab atas pekerjaan • Menjaga hubungan antar sesama rekan kerja • Saling back up

4.	Memiliki Jiwa Kepemimpinan	• Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain • Inovasi • Berani mengambil resiko • Memiliki etika yang baik • Bertindak tegas • Mampu melihat potensi karyawan • Bersedia mengakui kesalahan	• Memiliki etika yang baik • Berani mengambil resiko • Inovasi • Tegas • Mengakui kesalahan	• memiliki pandangan kedepan • inovasi • memiliki etika yang baik • mengakui kesalahan
5.	Kreatif	• Memiliki jiwa inovatif • Karyawan wajib update apa saja yang terjadi pada saat ini • Menciptakan sesuatu yang baru • Mampu mengatasi keluhan/kebutuhan nasabah • Mampu melampaui target • Kompeten	• Inovatif • Update • Mengatasi keluhan nasabah	• Menciptakan sesuatu yang baru • Update perkembangan zaman
6.	Konsekuensi atau berani menghadapi tantangan	• Disiplin kerja • Mampu bekerja sama • Cepat beradaptasi • Memiliki inisiatif • Mampu bekerja dibawah tekanan • Yakin dengan apa yang dikerjakan • Mampu menerima saran/kritik	• Disiplin kerja • Bekerja sama • Adaptif	• Cepat beradaptasi • Adaptif • Mampu menerima kritik

Sumber: Hasil wawancara BMT PETA Cabang Kediri, BMT Artha Buana Badas, dan BMT Sumber Barokah Mandiri Cabang Kediri.

Dari tabel diatas dapat dilihat perbandingan etos kerja yang dimiliki BMT PETA Cabang Kediri lebih unggul di semua aspeknya. BMT PETA Cabang Kediri memiliki karyawan dengan etos kerja yang tinggi sehingga mampu membangun kepercayaan nasabah yang seiring berjalannya waktu, semakin banyak orang yang memilih untuk menyimpan kekayaan mereka.

Karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan. Kualitas layanan kepada pelanggan atau nasabah bergantung pada dedikasi dan performa

seorang karyawan dalam memberikan pelayanan. Demikian juga, ketika seorang karyawan menginternalisasi etos kerja Islam dengan sungguh-sungguh dan memiliki motivasi yang tinggi, maka akan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan merasa puas dengan hasil kerjanya. Hal ini disebabkan karena etos kerja Islam bukan hanya sekadar sekumpulan konsep ideal, melainkan juga sebuah praktik yang terus relevan dan aktual.⁶

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di sektor perbankan, para karyawan, khususnya di BMT PETA Cabang Pare, dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan prestasi mereka dengan menerapkan nilai-nilai etika kerja Islam. Hal ini bertujuan agar nasabah tertarik menggunakan produk atau layanan dari Lembaga Keuangan Syariah (LKS), serta untuk mengajak nasabah dari bank konvensional untuk beralih ke BMT PETA Cabang Pare.

Setiap Lembaga Keuangan pasti memiliki karakter yang berbeda-beda, salah satunya yaitu BMT. Karakter tersebut meliputi media sosial, jumlah karyawan, jam operasional, dan produk. Berikut data perbandingan karakter KSPPS BMT PETA Cabang Kediri, BMT Artha Buana Badas, dan KSPPS BMT Sumber Barokah Mandiri Cabang Kediri.

Tabel 1.2
Data KSPPS BMT PETA Cabang Kediri, BMT Artha Buana Badas, dan
KSPPS BMT Sumber Barokah Mandiri Cabang Kediri
Tahun 2023

No	Indikator	BMT PETA Cabang Kediri	BMT Artha Buana Badas	BMT Sumber Barokah Mandiri Kediri
1.	Media sosial	Fb: Kspps Bmt peta	Fb : Kspss Artha Buana Syariah Ig : -	Fb : kspps Sumber

⁶ Toto Tasmara, *Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), 1

		Ig : Ksppsmbmtpeta Web : ksppsmbmtpetake diri.com	Web : bmtarthabuana.c o.id	Barokah Mandiri Ig : - Web : kspps sumberbar okahmandiri.co m
2.	Karyawan	5 karyawan	5 karyawan	3 karyawan
3.	Jam operasional	Senin s.d. Jumat : 08.00-15.00 Sabtu : 08.00- 12.00 Minggu : Tutup	Senin s.d. Jumat : 08.00-15.00 Sabtu : Tutup Minggu : Tutup	Senin s.d. Jumat : 08.00- 15.00 Sabtu : 08.00- 12.00 Minggu : Tutup
4.	Produk	Produk Simpanan 1. Tabaruk (Tabungan Barokah Umum) 2. Tahajud (Tabungan Barokah Haji dan Umrah Terwujud) 3. Tafaqur (Tabungan Barokah Qurban) 4. Taburi (Tabungan Barokah Idul Fitri) 5. Tahalul (Tabungan Barakah Haul) 6. Sijaka (Simpanan Berjangka) 7. Sijaka Plus (Tabungan Berjangka Plus) Produk Pembiayaan	Produk Smpanan 1. Simpanan Berjangka 2. Simpanan Family 3. Simpanan Pendidikan Produk Pembiayaan 1. Simpanan Qurban dan Aqiqah 2. Simpanan Idul Fitri Umum 3. Simpanan Idul Fitri Khusus 4. Simpanan Haji dan Umroh 5. Simpanan ziaroh 6. Simpanan Walimah	Produk Simpanan 1. Tabungan Umum (pokok) 2. Tabungan Wajib 3. Simpanan Lembaga 4. Tabungan Haji dan Um rah 5. Tabungan Qurban 6. Tabungan Pendidikan Produk Pembiayaan 1. Mudhorobah (Bagi Hasil Modal dari BMT) 2. Musyarakah (Bagi Hasil Modal Kerjasama) 3. Ijarah (Sewa) 4. Murabahah (Jual Beli) 5. Qard (Jasa)

		1. Peta Musahadah 2. Peta Mustaniah 3. Peta Masalahah 4. Peta Pembeda 5. Peta Petanik 6. Peta Petaji		
--	--	---	--	--

Sumber: Hasil wawancara BMT PETA Cabang Kediri, BMT Artha Buana Badas, dan BMT Sumber Barokah Mandiri Cabang Kediri.

Dari hasil tabel karakter di atas bisa dilihat bahwa setiap BMT memiliki karakter yang tidak sama, BMT PETA Cabang Kediri memiliki produk tujuh produk simpanan dan enam produk pembiayaan, BMT Artha Buana Badas menawarkan tiga jenis produk simpanan dan enam jenis produk pembiayaan, sedangkan BMT Sumber Barokah Mandiri menyediakan enam jenis produk simpanan dan lima jenis produk pembiayaan.

Dengan adanya produk produk simpanan di setiap lembaga keuangan syariah (BMT), dapat dilihat jumlah nasabah salah satunya produk simpanan tabungan umum di setiap masing-masing BMT. Berikut data jumlah nasabah tabungan umum di BMT PETA Cabang Kediri, BMT Artha Buana Badas, dan BMT Sumber Barokah Mandiri Kediri.

Tabel 1.3
Perkembangan Jumlah Nasabah Produk Tabungan Umum
KSPPS BMT PETA Cabang Kediri, BMT Artha Buana Badas, dan BMT
Sumber Barokah Mandiri Kediri Jawa Timur
Tahun 2018-2023

No	Lembaga Keuangan Syariah	Jumlah Nasabah Tabungan					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.	KSPPS BMT PETA Cabang Kediri	451 NoA	973 NoA	1.069 NoA	1.160 NoA	1.522 NoA	1.752 NoA

2.	BMT Artha Buana Badas	390 NoA	517 NoA	425 NoA	610 NoA	734 NoA	780 NoA
3.	BMT Sumber Barokah Mandiri	300 NoA	284 NoA	401 NoA	413 NoA	415 NoA	425 NoA

Sumber: Hasil wawancara BMT PETA Cabang Kediri, BMT Artha Buana Badas, dan BMT Sumber Barokah Mandiri Kediri.

Dari data tabel diatas, terlihat bahwa jumlah nasabah produk tabungan KSPSS BMT PETA Kediri mengalami peningkatan yang stabil dari tahun 2018 hingga 2022, sementara BMT Artha Buana Badas dan BMT Sumber Barokah Mandiri mengalami kenaikan namun tidak konsisten, dengan BMT Artha Buana Badas mengalami penurunan pada tahun 2020 dan BMT Sumber Barokah Mandiri mengalami penurunan pada tahun 2019. Maka, KSPSS BMT PETA Cabang Kediri didorong untuk mengembangkan strategi pelayanan yang inovatif untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan jumlah pelanggan pada setiap tahun.

Pada saat Covid-19 pada tahun 2019-2022 BMT PETA terus mengalami kenaikan nasabah produk tabungan tabarak, hal ini karena berkurangnya aktivitas di luar rumah dan interaksi sosial membuat nasabah lebih banyak menggunakan pendapatannya untuk menabung. Ketidakpastian ekonomi yang disebabkan oleh pandemic Covid-19 sangat berdampak terhadap perekonomian nasabah, hal ini terbukti dari kehati-hatian nasabah dalam membelanjakan uang mereka..⁷

KSPSS BMT PETA dipilih sebagai fokus penelitian ini dikarenakan banyak dicari dan dipercaya oleh warga setempat. Meski lokasinya dekat

⁷ Adzkar Romadhoni, Kepala Cabang BMT PETA Cabang Kediri, wawancara di Pare, tanggal 5 Maret 2024

dengan lembaga keuangan lain, KSPSS BMT PETA masih kompetitif dan menjadi pilihan masyarakat sebagai alternatif sarana transaksi keuangan. Peneliti mengajukan penelitian berjudul **Peran Etos Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Jumlah Nasabah Pada Produk Tabungan Tabaruk (Studi Kasus BMT PETA Cabang Kediri)**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana peran etos kerja di BMT PETA Cabang Kediri?
2. Bagaimana peran etos kerja karyawan dalam meningkatkan jumlah nasabah pada produk tabungan tabaruk di BMT PETA Cabang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan penerapan etos kerja di BMT PETA Cabang Kediri
2. Untuk menjelaskan peran etos kerja karyawan dalam meningkatkan jumlah nasabah pada produk tabungan tabaruk di BMT PETA Cabang Kediri

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil temuan dari penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk memperluas wawasan tentang praktik etos kerja Islam yang diterapkan oleh BMT PETA Cabang Kediri dalam usahanya meningkatkan jumlah nasabah pada produk tabungan mereka. Di samping itu, hasil penelitian ini bisa sebagai referensi penting bagi peneliti di masa depan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga Keuangan

Dapat dijadikan panduan bagi lembaga keuangan dalam upaya meningkatkan etos kerja Islami dan kualitas layanan untuk menarik lebih banyak nasabah.

b. Bagi Institut

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bagian dari koleksi perpustakaan serta menjadi referensi bagi peneliti lain.

c. Bagi Pihak Lainnya

Sebagai sumber rujukan, dapat memberikan dorongan kepada peneliti selanjutnya untuk mengoptimalkan karya ilmiah mereka.

E. Telaah Pustaka

Berikut Telaah Pustaka yang penulis gunakan sebagai berikut:

1. *Etos Kerja Karyawan marketing dalam Pencapaian Pemasaran pada BSI Kediri*⁸

Hasil penelitian menunjukkan hasil penelitian bahwa secara garis besar, perilaku interpersonal dan inisiatif karyawan pemasaran, yang mencakup produktivitas, ambisi, efisiensi, efektivitas, antusiasme, dedikasi, adaptabilitas, ketelitian, dan ketekunan dalam menjalankan tugasnya, dapat berkontribusi pada peningkatan aset, laba, dan jumlah pengguna dari aplikasi mobile BSI. Persamaan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan sama-sama meneliti tentang etos kerja Islami. Sedangkan perbedaannya yaitu tempat atau objek penelitian.

2. *Peran Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan*

⁸Dista Magdalena, Skripsi: “Etos Kerja Karyawan Marketing Dalam Pencapaian Pemasaran Pada BSI Kediri”. (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2023).

*Ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Kasus Di BMT Istiqomah Tulungagung).*⁹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh BMT Istiqomah Tulungagung adalah transformasional. Pengelola BMT Istiqomah Tulungagung memastikan motivasi karyawan positif untuk meningkatkan efisiensi kerja. Mereka secara konsisten memberikan semangat dan berupaya untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, visi jangka panjang untuk mencapai tujuan dan misi lembaga juga menjadi ciri kepemimpinan mereka. Dampak positif dari kepemimpinan transformasional ini tercermin dalam berbagai aspek etos kerja karyawan, seperti kemampuan adaptasi, penguasaan tugas, dan ketekunan, yang telah terbukti terpenuhi. Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh kepemimpinan BMT Istiqomah Tulungagung mencakup dua fungsi utama. Fungsi yang pertama adalah fungsi manajemen dimana pengelola BMT Istiqomah Tulungagung merencanakan tugas sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai. Perencanaan ini dimulai dari tahap awal dengan melakukan analisis kebutuhan lembaga, termasuk penentuan jumlah karyawan yang diperlukan dan spesifikasi untuk setiap posisi. Fungsi kedua adalah operasional, yang mencakup proses rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. Persamaan penelitian ini adalah keduanya menginvestigasi etos kerja karyawan dan pengaplikasian metode penelitian kualitatif di

⁹Shofi Ali, Skripsi: “Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Kasus Di BMT Istiqomah Tulungagung)” (Kediri: IAIN Kediri, 2023).

dalamnya. Namun, perbedaannya ada pada lokasi atau objek penelitian yang berbeda.

3. *Analisis Penerapan Budaya dan Etos Kerja Islami sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Raga Gunawan Mandiri Kediri) oleh Dwi Praptining Rahayu (2021)*¹⁰

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri, diterapkan budaya dan etos kerja Islami dengan fokus pada peningkatan kinerja pada sumber daya manusia, yaitu karyawan. Budaya kerja Islami ini dikenal sebagai "AHLI SORGA" yang dijadikan dasar dalam pengembangan bisnis sarana olahraga di perusahaan tersebut. Praktik-praktik atau budaya ini secara teratur melibatkan kegiatan kajian, mengaji bersama, liqo', dan shalat berjamaah dengan tepat waktu di Masjid, dengan tujuan untuk menciptakan karyawan yang benar-benar berkualitas. Persamaan penelitian ini adalah memiliki kesamaan dalam penggunaan metode penelitian yang sama, yakni kualitatif. Perbedaannya terletak pada lokasi atau objek penelitian yang berbeda.

4. *Penerapan Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare oleh Muhammad Satar (2021)*¹¹

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja ialah semangat bekerja yang menjadi karakteristik seseorang atau kelompok,

¹⁰ Dwi Praptining Rahayu, Skripsi: "Analisis Penerapan Budaya Dan Etos Kerja Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Raga Gunawan Mandiri Kediri)" (Kediri: IAIN Kediri, 2021).

¹¹ Muhammad Satar, Skripsi: "Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare" (Parepare: IAIN Parepare, 2021).

didukung oleh motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang positif. Kualitas etos kerja erat kaitannya dengan kualitas talenta itu sendiri, sehingga baik talenta maupun etos kerja yang baik bisa didasari dari pendidikan dan pengalaman kerja seseorang. Peningkatan mutu pegawai dapat dicapai melalui pendidikan yang merata dan berkualitas, serta pengembangan dan perluasan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan, sehingga kegiatan dan produktivitas pegawai sebagai kontributor ekonomi dapat meningkat. Dalam konteks kehidupan sehari-hari sebagai umat Islam, selain diperintahkan untuk beribadah, Allah juga menekankan pentingnya bekerja. Al-Qur'an dan Hadits memberikan petunjuk yang jelas tentang pentingnya bekerja dengan baik dan cara mencari rezeki yang diridhai Allah SWT. Disiplin merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas etos kerja, oleh karena itu, tingkatkan kedisiplinan pegawai setiap harinya. Persamaan penelitian ini adalah memiliki kesamaan dalam penggunaan metode penelitian yang sama, yakni kualitatif. Namun, perbedaannya terletak pada lokasi atau objek penelitian yang berbeda.

5. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Etos Kerja Islami terhadap Karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak oleh Shofiyatul Muna (2023)*¹²

Berdasarkan dari hasil penelitian, ditemukan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang penting secara parsial terhadap kinerja karyawan di KSU BMT As-Salam Demak. Namun, pelatihan secara parsial terbukti memengaruhi kinerja karyawan di KSU BMT As-Salam

¹² Shofiyatul Muna, Skripsi: “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Etos Kerja Islami Terhadap Karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak” (Kudus: IAIN Kudus, 2023).

Demak, demikian pula dengan etos kerja Islami. Secara bers ama-sama, tingkat pendidikan, pelatihan, dan etos kerja Islami secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di KSU BMT As-Salam Demak. Persamaan penelitian ini sama sama meneliti tentang bagaimana etos kerja Islam memengaruhi kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini melibatkan riset lapangan dan menerapkan pendekatan kuantitatif. Sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling.