

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai negara dengan jumlah penduduk Muslim terbesar di dunia, Indonesia mengalami perkembangan ekonomi yang cukup pesat, khususnya pada sektor keuangan mikro. Kondisi tersebut mendorong berkembangnya lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga menitikberatkan prinsip keadilan, amanah, dan keberkahan sesuai ajaran Islam. Dalam kerangka pembangunan nasional, peningkatan mutu sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjaga keberlanjutan dan meningkatkan daya saing lembaga keuangan syariah.¹

Jawa Timur menjadi salah satu wilayah di Indonesia yang menunjukkan pertumbuhan ekonomi cukup tinggi sehingga memiliki potensi besar dalam pengembangan lembaga keuangan mikro syariah. Banyaknya pelaku usaha mikro dan kecil di daerah tersebut turut memperkuat peran Baitul Maal wat Tamwil (BMT) sebagai lembaga penghimpun dan penyalur dana masyarakat berdasarkan prinsip syariah. Dalam menjalankan fungsinya, kualitas kinerja karyawan yang profesional,

¹ U I N Antasari Banjarmasin and others, 'Kata Kunci: Lingkungan Kerja Islami, Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan 1.', 08.02 (2024), 1–8.

berintegritas, dan memiliki etos kerja yang baik menjadi faktor penting bagi efektivitas BMT.²

Kabupaten Bangkalan yang berada di Pulau Madura merupakan salah satu daerah di Provinsi Jawa Timur dengan mayoritas penduduk beragama Islam serta memiliki dinamika kegiatan ekonomi masyarakat yang cukup berkembang, khususnya pada sektor perdagangan dan usaha mikro. Kondisi tersebut menjadikan peran Baitul Maal wat Tamwil (BMT) semakin penting dalam menunjang pembiayaan dan penguatan usaha masyarakat. Meski demikian, permasalahan yang dihadapi BMT tidak hanya terbatas pada aspek pengelolaan dan keuangan, melainkan juga berkaitan dengan mutu kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada anggota maupun masyarakat luas.³

Kecamatan Blega sebagai bagian dari Kabupaten Bangkalan memiliki potensi ekonomi daerah yang cukup menjanjikan. Kehadiran BMT NU Blega sebagai lembaga keuangan mikro berbasis syariah bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan masyarakat dengan tetap berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Dalam pelaksanaannya, BMT NU Blega dituntut untuk didukung oleh karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga mampu menerapkan etos kerja Islami dalam

² Nur Istianah and Mahmudatus Sa, 'The Influence of Islamic Work Ethic , Work Motivation , and Work Experience on Employee Quality in Completing Tasks at BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara Businesses Have Been Established , Including BMT (Baitul Maal Financial Institutions That Have Emerged and Fluctuated in Microfinance Institutions Come in Various Forms , and One BMT) , Which Is a Microfinance Institution Based on Sharia', 4.2 (2023), 192–215.

³ Article History, 'The Influence Of Islamic Work Ethic , Productivity , And Employee Performance : Mediating Work Quality At', 12.2 (2024), 1695–1714.

aktivitas kerja sehari-hari. Nilai-nilai etos kerja Islami seperti kejujuran (*ṣidq*), tanggung jawab (*amanah*), kerja keras (*ijtihād*), kedisiplinan, serta profesionalisme merupakan prinsip penting yang diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Ali dan Owaihan menjelaskan bahwa sejak awal perkembangan peradaban Islam, umat Muslim telah memiliki pandangan yang jelas mengenai konsep kerja. Pandangan tersebut melahirkan konsep etos kerja Islami (*Islamic Work Ethics*), yakni nilai-nilai kerja yang bersumber dari al-Qur'an serta keteladanan Nabi Muhammad SAW.⁴

Sementara itu, menurut Asifudin, etos kerja Islami dapat dipahami sebagai sikap, karakter, serta kebiasaan kerja seseorang yang didasarkan pada sistem keimanan dan akidah Islam. Etos kerja ini mencerminkan pandangan hidup seorang Muslim yang mendasar dalam memaknai aktivitas kerja.⁵

Dalam perspektif pemikiran Islam, sistem keimanan tersebut melahirkan pandangan yang positif terhadap kerja dan mendorong terbentuknya etos kerja yang kuat. Etos kerja yang baik menuntut adanya kesadaran individu akan keterkaitan antara pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan hidup yang lebih luas. Kesadaran ini membuat seseorang memahami makna dan tujuan hidupnya, sehingga pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai rutinitas semata. Dengan demikian, seseorang akan sulit

⁴ Desita Dyah Damayanti, 'Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Job Involvement Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur', 20.1 (2024), 108–18.

⁵ Pendidikan Agama Islam, 'Etos Kerja Sebagai Cerminan Pribadi Unggul Dan Islami', 3 (2023), 5063–76.

bekerja secara sungguh-sungguh apabila pekerjaan tersebut tidak memiliki makna dan tidak sejalan dengan tujuan hidupnya.

Berdasarkan hal tersebut, etos kerja seorang muslim dapat dimaknai sebagai keyakinan bahwa bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan atau meningkatkan martabat diri, tetapi juga merupakan bagian dari amal saleh yang memiliki nilai ibadah dan kemuliaan di sisi Allah SWT.⁶

Menariknya BMT NU cabang Blega Bangkalan dengan BMT yang lain terletak pada naungan organisasinya, skala operasional, dan latar belakang pendiriannya. Keduanya adalah sama-sama 4yariah keuangan 4yariah yang bergerak di bawah sistem koperasi.

Lahirnya lembaga keuangan berbasis syariah merupakan wujud dari pengamalan prinsip-prinsip muamalah dalam hukum ekonomi Islam oleh umat Muslim. Keberadaan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di lingkungan masyarakat menjadi pilihan alternatif dalam melakukan aktivitas keuangan di luar sistem perbankan konvensional. BMT memiliki keunggulan tersendiri karena menjalankan dua peran sekaligus, yaitu fungsi bisnis dan fungsi sosial, yang mendukung perkembangan lembaga tersebut. Eksistensi Baitul Maal wat Tamwil (BMT) yang menginduk pada entitas berbadan hukum koperasi membawa konsekuensi logis atas pentingnya pengelolaan tata kelola SDM yang optimal demi menjaga stabilitas serta performa kerja para anggotanya. Secara yuridis, legalitas formal BMT dalam ranah

⁶ Muhammad Ersya Faraby, Supriyadi Ahmad, and V O L No, *ETOS KERJA ISLAM MASYARAKAT ETNIS MADURA, SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 3.1 (2016), 21-38 <https://doi.org/https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=Wq-xD7MAAAAJ&citation_for_view=Wq-xD7MAAAAJ:d1gkVwhDpl0C>.

sosiokultural ekonomi nasional bersandar kuat pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Di tingkat operasional, standardisasi aktivitas usahanya bergerak dinamis mengikuti beberapa fase regulasi kementerian. Perjalanan ini berawal dari Keputusan Menteri Koperasi dan UKM RI Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Regulasi tersebut kemudian bertransformasi lewat Keputusan Menteri Nomor 16/Per/M.KUKM/IX/2015 mengenai Penyelenggaraan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS), hingga akhirnya mencapai titik penyempurnaan mutakhir dalam Peraturan Menteri Koperasi dan UKM RI Nomor 11/Per/M.KUKM/XII/2017 yang mengatur tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi.⁷

Eksistensi dan keberhasilan sebuah institusi sangat bertumpu pada kemampuan manajemen dalam mengoptimalkan serta mengarahkan kapasitas modal manusianya (*human capital*) secara fungsional. Tata kelola ini berpijak pada kontribusi nyata para pegawai yang diproyeksikan mampu menyuguhkan performa maksimal demi merealisasikan visi kolektif lembaga. Sebagai elemen esensial, tenaga kerja menempati posisi strategis sebagai aset intelektual utama yang menyuplai kompetensi, energi, sekaligus daya inovasi bagi roda organisasi. Di tengah arus disrupsi

⁷ Musalim Ridlo, 'Pengaruh Servant Leadears Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BMT Di Kabupaten Semarang)', *Jurnal* 5.2 (2022), 2179–91.

teknologi dan transformasi peradaban yang kian masif, kebutuhan akan SDM yang profesional, berdisiplin tinggi, serta ditopang oleh spirit kerja yang kuat menjadi aspek yang tidak dapat dinegosiasikan. Guna menjaga stabilitas motivasi kerja tersebut, determinasi kepemimpinan memegang peranan yang sangat krusial karena bertindak sebagai katalisator utama yang menggerakkan dan menyelaraskan arah kebijakan korporasi menuju target-target strategis yang telah dicanangkan.⁸

Ketercapaian target dan efektivitas suatu instansi berkorelasi linear dengan kualitas performa yang disuguhkan oleh jajaran pegawainya. Mengingat ketersediaan aparatur atau staf yang kompeten merupakan pilar utama keberhasilan, maka rancangan program eskalasi produktivitas kerja menjadi agenda yang mendesak bagi manajemen. Melalui standardisasi kerja yang profesional dan produktif, organisasi tidak hanya memperoleh keuntungan material dalam aspek operasional, melainkan juga penguatan nilai moral yang menjadi basis keberlanjutan serta reputasi jangka panjang institusi tersebut.⁹

Kinerja karyawan merupakan proses pencapaian hasil kerja yang tercermin dari perilaku, sikap, dan kedisiplinan karyawan selama menjalankan tugas, sehingga menghasilkan output yang memuaskan dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan target yang ditetapkan. Dalam

⁸ Azzam Khalidy, 'Analisis Gaya Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai KSPPS BMT NU Jawa Timur Cabang Lenteng Sumenep', 2023.

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 10–11.

upaya meningkatkan kualitas kinerja tersebut, diperlukan penerapan etos kerja yang positif pada setiap karyawan. Etos kerja yang tinggi akan menjadi pendorong bagi keberlanjutan dan perkembangan organisasi. Oleh sebab itu, setiap individu dalam instansi dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan agar tumbuh motivasi internal, kesadaran, serta sikap kerja yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawabnya.¹⁰

Manajemen kinerja atau kinerja pengelolaan merupakan upaya mengatur dan mengarahkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien guna mendukung keberhasilan organisasi. Kinerja sendiri dipahami sebagai proses dalam mengelola pelaksanaan pekerjaan. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki beragam aktivitas kerja yang tingkat keberhasilannya dapat dinilai melalui kinerja. Kinerja menunjukkan sejauh mana tujuan serta hasil kerja dapat dicapai, baik pada level individu, kelompok, maupun organisasi. Dengan demikian, kinerja pengelolaan mencakup cara mengelola pekerjaan secara sistematis, di mana fokus utamanya adalah tercapainya tujuan organisasi.¹¹

Ditinjau dari sudut pandang aksiologi Islam, setiap muslim berkewajiban merefleksikan prinsip-prinsip ketauhidan ke dalam aktivitas profesinya sehari-hari. Selaras dengan hal tersebut, Tasmara menegaskan

¹⁰ Azzuratul Nissa, 'Analisis Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pondok Pesantren Fathul Ulum Di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat', 2.1 (2024).

¹¹ Ami Dewi Lestari, Farid Ardyansyah, and Universitas Trunojoyo Madura, 'Ekowisata Mangrove Lembung Pamekasan', 2.10 (2024).

bahwa dimensi etos kerja seorang muslim sejatinya merupakan manifestasi spiritual untuk konsisten berjalan di atas koridor kebenaran. Landasan teologis dalam Al-Qur'an secara eksplisit telah menggariskan urgensi komitmen terhadap dunia kerja, sekaligus melarang keras segala bentuk deviasi moralitas kerja seperti bersikap apati, melakukan prokrastinasi (menunda-nunda waktu), maupun terlibat dalam tindakan yang kontraproduktif.

Paradigma etos kerja Islami mengintegrasikan jalinan antara keimanan teologis (iman) dan artikulasi nyata (amal saleh). Harmonisasi ini melahirkan karakteristik profesionalisme yang bertumpu pada aspek akidah, kedalaman ilmu pengetahuan, serta aktualisasi tindakan yang menyerap sifat-sifat mulia ketuhanan (*rabbani*) sekaligus mengikuti petunjuk Syariat. Internalisasi spirit kerja yang kokoh tersebut berimplikasi langsung pada eskalasi output kerja dan optimasi performa individu. Ketika kesadaran transendental ini telah mengakar, motivasi intrinsik pegawai akan terjaga secara berkelanjutan demi menggapai orientasi kesuksesan yang integral (*falah*), baik dalam dimensi kehidupan material di dunia maupun kebahagiaan hakiki di akhirat.¹²

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di BMT NU Blega Bangkalan, dapat diketahui bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung kelancaran kegiatan operasional

¹² Imroatus Sayyidah, 'Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo', *Skripsi*, 2023, 38–67.

lembaga. Karyawan tidak hanya menjalankan tugas-tugas administratif dan memberikan pelayanan kepada anggota, tetapi juga menjadi cerminan penerapan nilai-nilai syariah dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, mutu kinerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kepercayaan anggota serta keberlangsungan lembaga.

Temuan pengamatan awal penulis menemukan sejumlah indikasi yang menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islami belum terlaksana secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih ditemukannya karyawan yang belum menunjukkan kedisiplinan kerja secara konsisten, adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta perbedaan tingkat pemahaman mengenai pentingnya nilai-nilai etos kerja Islami dalam menunjang peningkatan kinerja. Keadaan tersebut berpotensi berdampak pada efektivitas pelaksanaan kerja serta mutu pelayanan yang diberikan kepada anggota.

Hasil penelusuran terhadap penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kajian tentang etos kerja Islami umumnya menitikberatkan pada analisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada lembaga keuangan syariah berskala besar, seperti perbankan syariah maupun organisasi formal lainnya. Oleh karena itu, penelitian yang secara khusus mengkaji penerapan etos kerja Islami pada lembaga keuangan mikro syariah masih tergolong terbatas.

Kendati demikian, mayoritas literatur terdahulu cenderung bias pada indikator kuantitatif hasil akhir kerja (*output-oriented*), namun mengabaikan investigasi mendalam terhadap dinamika proses artikulasi etos kerja Islami dalam rutinitas harian pegawai. Pada prinsipnya, konsep etos Islami tidak dapat direduksi sebatas pemenuhan target performa objektif semata, melainkan mengintegrasikan dimensi kesadaran etik, tata perilaku, dan mentalitas yang berhulu pada nilai-nilai syariat. Ketiadaan eksplorasi pada aspek prosedural inilah yang mengonfirmasi adanya research gap (kesenjangan penelitian) yang nyata mengenai bagaimana internalisasi nilai-nilai transendental tersebut diwujudkan secara riil dalam praktik kerja karyawan.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada penekanan kajian terhadap penerapan etos kerja Islami sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Blega Bangkalan. Penelitian ini tidak sekadar menempatkan etos kerja Islami sebagai konsep normatif atau variabel teoritis, melainkan mengkaji bagaimana nilai-nilai etos kerja Islami, seperti kejujuran (*ṣidq*), amanah, kerja keras (*ijtihād*), kedisiplinan, serta profesionalisme, diwujudkan secara nyata dalam aktivitas kerja karyawan sehari-hari.

Selain itu, penelitian ini mengambil objek pada lembaga keuangan mikro syariah yang beroperasi di tingkat kecamatan, yakni BMT NU Blega, yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan lembaga keuangan syariah berskala besar. Pendekatan yang bersifat kontekstual ini

menjadi nilai kebaruan karena memperhatikan kondisi sosial, religius, serta budaya kerja masyarakat Bangkalan dalam menganalisis penerapan etos kerja Islami. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi BMT dalam membangun budaya kerja Islami yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Bersandarkan pada pemaparan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka problematika dalam penelitian ini dapat diidentifikasi ke dalam beberapa poin krusial sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan BMT NU Blega Bangkalan memiliki peran strategis dalam mendukung keberlangsungan operasional lembaga keuangan mikro syariah, namun kualitas kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku kerja karyawan.
2. Penerapan nilai-nilai etos kerja Islami seperti kejujuran (*sidq*), amanah, kerja keras (*ijtihad*), kedisiplinan, dan profesionalisme belum sepenuhnya dikaji secara mendalam dalam praktik kerja karyawan BMT NU Blega Bangkalan.
3. Sebagian penelitian terdahulu lebih banyak menitikberatkan pada hasil atau capaian kinerja karyawan, sementara proses implementasi nilai-nilai etos kerja Islami dalam aktivitas kerja sehari-hari masih kurang mendapat perhatian.

4. Kajian mengenai etos kerja Islami masih didominasi oleh penelitian pada lembaga keuangan syariah berskala besar, sehingga penelitian pada lembaga keuangan mikro syariah seperti BMT NU, khususnya di tingkat kecamatan, masih relatif terbatas.
5. Belum diketahui secara jelas bagaimana implementasi etos kerja Islami dapat berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT NU Blega Bangkalan sesuai dengan karakteristik sosial dan religius masyarakat setempat.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, fokus, dan tidak meluas dari tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Penelitian ini difokuskan pada kajian implementasi etos kerja Islami pada karyawan BMT NU Blega Bangkalan sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang beroperasi di tingkat kecamatan. Penelitian tidak membahas lembaga keuangan syariah lainnya maupun melakukan perbandingan antar lembaga.

Etos kerja Islami dalam penelitian ini dibatasi pada nilai-nilai utama yang relevan dengan aktivitas kerja karyawan, yaitu kejujuran (*ṣiddiq*), amanah, kerja keras (*ijtihād*), kedisiplinan, dan profesionalisme. Nilai-nilai tersebut dikaji berdasarkan bagaimana penerapannya dalam aktivitas kerja sehari-hari karyawan BMT NU Blega Bangkalan.

Selain itu, penelitian ini hanya menyoroti keterkaitan antara implementasi etos kerja Islami dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang dimaksud dibatasi pada perilaku kerja, tanggung jawab pelaksanaan tugas, kedisiplinan, serta pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar yang berlaku di BMT NU Blega Bangkalan. Penelitian ini tidak mengkaji secara mendalam faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti sistem pengupahan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kebijakan manajerial Lembaga.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan etos kerja islami karyawan BMT NU Blega Bangkalan?
2. Bagaimana penerapan etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT NU Blega Bangkalan?

E. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penerapan etos kerja islami karyawan BMT NU Blega Bangkalan
- b. Untuk mengetahui penerapan etos kerja islami karyawan BMT NU Blega Bangkalan

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoretis, luaran dari penelitian ini diproyeksikan mampu memberikan sumbangsih ilmiah bagi akselerasi dan pengembangan khazanah keilmuan di ranah ekonomi syariah, spesifik pada kluster manajemen modal manusia berbasis nilai-nilai teologis Islam. Studi ini diarahkan untuk memperluas literatur mengenai *Islamic Work*

Ethics (Etos Kerja Islami) melalui penekanan rincinya pada dimensi artikulasi dan internalisasi praktis nilai-nilai religius ke dalam aktivitas harian pegawai, ketimbang sekadar mengevaluasi indikator capaian performa objektif di permukaan.

- b. Ditinjau dari aspek aplikatif, luaran dari studi ini diproyeksikan mampu menyumbang kontribusi konstruktif bagi BMT NU Blega Bangkalan, khususnya sebagai instrumen refleksi serta rujukan strategis. Rekomendasi didalamnya dapat diaplikasikan oleh pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan produktivitas dan mutu performa staf melalui internalisasi nilai-nilai etos kerja Islami yang lebih terstruktur. Temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai kejujuran, amanah, kerja keras, kedisiplinan, dan profesionalisme sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Bagi karyawan BMT NU Blega Bangkalan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya penerapan etos kerja Islami dalam aktivitas kerja sehari-hari, sehingga mampu mendorong peningkatan tanggung jawab, motivasi kerja, serta kualitas pelayanan kepada anggota dan masyarakat.

F. Kajian Pustaka

Dalam mendukung penelitian ini, peneliti melakukan telaah terhadap berbagai penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik yang dikaji. Kajian tersebut dilakukan untuk mengidentifikasi persamaan maupun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan:

Tabel 1. 1 Kajian Pustaka

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Skripsi, Wildati Mawaddah	<i>Implmentasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. (Studi Kasus CV. Silvi MN Paradila Parengan Lamongan).</i>	Sama-sama menerapkan Etos Kerja Islami	Terletak pada objek penelitian. Penelitian tersebut objeknya adalah Implementasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. (Studi Kasus CV. Silvi MN Paradila Parengan Lamongan) Sedangkan penelitian ini implementasi etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT

				NU Blega Bangkalan.
2.	Skripsi, Imroatus Sayyidah.	<i>Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo</i>	Yaitu sama-sama meneliti Etos Kerja dan Kinerja Karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan	Terletak pada fokus utama, Imroatus Sayyidah fokus pada Etos Kerja dan Kinerja Karyawan untuk meningkatkan Kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo, sedangkan penelitian ini fokus pada Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Blega Bangkalan
3.	Skripsi, Zerly Tivi Arnisa.	<i>Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung</i>	Sama- sama menerapkan Etos Kerja Islami	Terletak pada sudut pandangnya, Zerly Tivi Arnisa, berfokus pada Penerapan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung, sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada Penerapan

				Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Blega Bangkalan
4.	Jurnal, Nissa, dkk.	<i>Analisis Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pondok Pesantren Fathul Ulum di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat</i>	Sama-sama mengkaji Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Terletak pada fokus objek penelitian, penelitian tersebut, meneliti pada Pondok Pesantren Fathul Ulum di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat, sementara penelitian ini meneliti pada karyawan BMT NU Blega Bangkalan
5.	Jurnal, Hikam.	<i>Pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Organisasi Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi</i>	Sama-sama membahas Etos Kerja Islami	Terletak pada fokus utama yaitu penelitian tersebut membahas Pengaruh Etos Kerja Islami dengan jenis penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini membahas Penerapan Etos Kerja Islami dengan jenis

				penelitian kualitatif
--	--	--	--	--------------------------

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

G. Sistematika Pembahasan

Guna memberikan gambaran alur berpikir yang terstruktur, skripsi ini disusun berdasarkan sistematika yang saling berkaitan. Bagian awal dimulai dengan:

BAB I PENDAHULUAN, yang berfungsi sebagai orientasi dasar mengenai arah penelitian. Di dalam bab ini, dipaparkan komponen-komponen esensial yang meliputi latar belakang masalah, rumusan persoalan, tujuan serta kontribusi penelitian, telaah pustaka, hingga peta sistematika pembahasan itu sendiri. Landasan konseptual dijabarkan pada BAB II.

BAB II KERANGKA TEORITIK, yang menghimpun berbagai literatur teoretis mengenai keterkaitan antara etos kerja Islami dengan performa kerja pegawai. Selanjutnya, aspek operasional riset dituangkan dalam BAB III.

BAB III METODE PENELITIAN untuk menguraikan metodologi yang diterapkan penulis. Bab ini secara spesifik membedah desain penelitian, corak pendekatan yang digunakan, klasifikasi asal data, hingga teknik pengolahan dan analisis data. Temuan lapangan dipaparkan secara komprehensif pada BAB IV.

BAB IV HASIL PENELITIAN. Bagian ini mengelaborasi data empiris yang diperoleh dan mengorelasikannya dengan kerangka teoretis yang relevan, khususnya mengenai potret aktual internalisasi etos kerja Islami

dalam memacu produktivitas kerja staf di BMT Blega Bangkalan.

Rangkaian penelitian ini diakhiri oleh BAB V.

BAB V PENUTUP, yang menyajikan konklusi formal atas rumusan masalah yang dikaji, disertai rekomendasi strategis bagi pihak terkait maupun peneliti selanjutnya.