

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat, baik dari sisi aset maupun jangkauan layanan. Pada akhir tahun 2025, total aset perbankan syariah mencapai Rp1.067,73 triliun atau tumbuh 8,92% secara tahunan (*year-on-year*). Pertumbuhan ini semakin menegaskan sambutan positif masyarakat terhadap produk-produk perbankan syariah¹. Salah satunya adalah Bank Muamalat yang berdiri sejak tahun 1992 menjadi pelopor perbankan berbasis prinsip Islam dan kini memiliki jaringan layanan yang luas di seluruh Indonesia. Hingga kini, Bank Muamalat telah memiliki sekitar 710 ATM Muamalat yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia dan terhubung dengan 77.000 ATM di jaringan Bersama dan lebih dari 120.000 ATM di jaringan Prima. Kiprah Bank Muamalat tidak hanya diukur dari keberhasilannya menyediakan layanan keuangan syariah, tetapi juga dari komitmennya menanamkan nilai-nilai Islam dalam sistem, budaya organisasi, dan perilaku kerja pegawainya².

Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada sistem keuangan atau teknologi yang digunakan, melainkan juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi.

SDM berperan penting dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan

¹ Bank Indonesia, “Akselerasi Langkah Indonesia Menuju Pusat Ekonomi dan Keuangan Syariah Dunia Siaran Pers,” Departemen Komunikasi, 2026, https://www.bi.go.id/id/publikasi/ruang-media/news-release/Pages/sp_284126.aspx.

² Bank Muamalat, “ATM Muamalat,” 2026, <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/e-banking/atm-muamalat>.

berbagai sumber daya organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui penerapan budaya kerja Islami. Dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang harus dilaksanakan secara amanah, profesional, dan bertanggung jawab. Oleh sebab itu, nilai-nilai Islam menjadi landasan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada kemaslahatan³.

Budaya kerja Islami dapat dimaknai sebagai upaya untuk memanfaatkan iman, pemikiran, pengingat, dan pengetahuan sepenuhnya untuk menghasilkan kebahagiaan bagi alam semesta. Dalam konteks ini, umat Islam dituntut mampu menunjukkan kebenaran ajaran yang diyakini melalui perilaku kerja yang tercermin dalam budaya Islami, sehingga menguntungkan masyarakat sekitar. Oleh karena itu, budaya kerja Islam merupakan sesuatu yang lebih dari sekedar kebiasaan, melainkan proses pembentukan diri (*self-becoming*) yang membangun gagasan kreatif berlandaskan prinsip-prinsip kebenaran hakiki sebagaimana tercantum dalam Al-Quran dan sunah Rasulullah SAW⁴. Hakikat budaya kerja Islami berakar pada akhlak, sebagaimana dalam Al-Quran yang berbunyi:

³ Mohamad Mustari, "Kontribusi Budaya Organisasi Islami Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja," *Jurnal Iman dan Spiritualitas* 2, no. 2 (2022): 167–76.

⁴ Nurul Hakki, "Implementasi Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta Perspektif Ekonomi Islam," 2020.

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Artinya: “Sesungguhnya engkau benar-benar berbudi pekerti yang agung.”
(Q.S. Al-Qalam [68]: 4)⁵

Ayat ini menggambarkan karakter Nabi Muhammad sebagai orang yang memiliki moral yang tinggi. Beliau diberi *amanah* untuk menyampaikan ajaran Allah kepada umat manusia agar melalui agama tersebut, mereka juga dapat memiliki budi pekerti yang baik. Selain itu, beliau bersabda:

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ

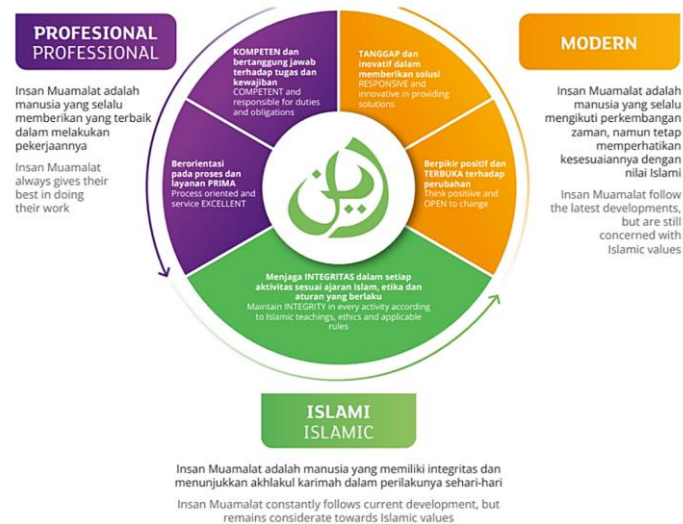
Artinya: “Sesungguhnya saya diutus untuk menyempurnakan akhlak.” (HR. Al-Bukhari dalam *Al-Adab Al-Mufrad* No. 207)⁶

Hadis dari Al-Bukhari dalam *Al-Adab Al-Mufrad* No. 207 menegaskan bahwa menyempurnakan akhlak yang mulia adalah tujuan utama dari misi Nabi Muhammad SAW. Dengan kata lain, agama Islam tidak hanya menekankan ibadah ritual, tetapi juga sangat menekankan pada dimensi moral, etika, dan perilaku manusia dalam kehidupan sehari-hari. Kesempurnaan akhlak menjadi

⁵ “Q.S Al-Qalam [68]: 4,” n.d.

⁶ Imam Al-Bukhari, *Kitab Terjemah Shahih Al-Adab al-Mufrad* No. 207, ed. oleh Muhammad Nashiruddin Al-Albani, 2026, <https://share.google/fE0dABmxPI9UzWjTm>.

landasan dalam membangun pribadi muslim yang beriman, berintegritas, dan bermanfaat bagi lingkungan sekitarnya.



Gambar 1. 1 Nilai Muamalat IDEAL

Sumber: Bank Muamalat, 2026

Pada Gambar 1 menjelaskan bahwa Bank Muamalat sebagai pionir perbankan syariah di Indonesia tidak hanya menekankan kepatuhan syariah pada produk dan operasional, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya. Melalui konsep insan muamalat, Bank Muamalat menegaskan tiga pilar utama yang membentuk karakter SDM yaitu Islami, Modern, dan Profesional⁷. Ketiga pilar ini sekaligus menjadi fondasi budaya kerja yang ingin dikembangkan di lingkungan Bank Muamalat. Nilai profesional ditekankan melalui kompetensi, tanggung jawab, orientasi pada proses, serta layanan prima. Nilai modern tercermin dalam dorongan untuk selalu responsif, inovatif, serta terbuka terhadap perubahan. Sementara itu, nilai Islami menegaskan pentingnya integritas, akhlak, dan perilaku sehari-hari yang sesuai dengan

⁷ Bank Muamalat, "Visi, Misi & Nilai," 2026, <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/visi-misi-nilai>.

ajaran Islam, etika, serta ketentuan yang berlaku. Integrasi ketiga pilar tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja di Bank Muamalat tidak hanya berfokus pada kinerja dan efisiensi, tetapi juga pada pembentukan perilaku kerja yang etis dan bermakna.

Kerangka nilai Insan Muamalat ini dapat dipahami sebagai bentuk implementasi budaya kerja Islami di lingkungan organisasi. Meskipun sebagian nilai yang diangkat bersifat universal, aspek Islami memberikan arah moral yang khas, seperti amanah, kejujuran, ihsan, serta komitmen terhadap aturan syariah. Perilaku kita mencerminkan bagaimana kita menerapkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari, bukan sekadar slogan kosong melainkan pengambilan keputusan, hingga pola interaksi karyawan sehari-hari. Keberadaan budaya kerja Islami yang kuat diyakini mampu meningkatkan kualitas layanan, loyalitas nasabah, serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Temuan ini didukung oleh banyak penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam dan etika kerja Islam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di lembaga keuangan⁸. Namun, penelitian lain menemukan bahwa pengaruh budaya Islami terhadap kinerja pegawai tidak selalu bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh faktor perantara seperti keterikatan kerja (*employee engagement*).

Seiring dengan kebutuhan akan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada nilai-nilai Islam, muncul

⁸ Ahnaf Fadhlurrohmah dan Fuad Mas'ud, "The Effect Of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture On Employee Performance," *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 5, no. 2 (2022): 9327–36.

konsep syariah *engagement*, yaitu bentuk keterikatan karyawan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual Islam. Konsep ini hadir sebagai pelengkap teori *employee engagement* konvensional dengan menambahkan dimensi spiritual yang khas pada organisasi berbasis syariah. Kehadiran syariah *engagement* menjadi penghubung antara budaya kerja Islami dan upaya peningkatan produktivitas pegawai.

Penerapan syariah *engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi, tetapi juga oleh kualitas dan produktivitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Produktivitas SDM merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya syariah *engagement* dalam organisasi. Pada industri perbankan syariah, produktivitas SDM mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola aset dan menjalankan tugas secara efektif sesuai dengan prinsip syariah. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan pemanfaatan SDM yang semakin optimal sehingga dapat mendukung kinerja organisasi. Berikut disajikan data produktivitas SDM perbankan syariah Indonesia selama periode 2021–2025 yang diukur berdasarkan rasio total aset terhadap jumlah tenaga kerja.

Tabel 1. 1 Produktivitas SDM Perbankan Syariah Tahun 2021–2025

Tahun	Total Aset (Rp Triliun)	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Produktivitas (Rp Miliar/Pegawai)	Pertumbuhan (%)
2021	676,7	56.298	12,02	9,77
2022	782,1	56.298	13,89	15,56
2023	868,9	56.298	15,43	11,09
2024	980,3	56.298	17,41	12,83
2025	1.067,7	56.298*	18,97	8,96

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa produktivitas SDM perbankan syariah mengalami peningkatan selama periode 2021–2025. Produktivitas yang diukur berdasarkan rasio total aset terhadap jumlah tenaga kerja meningkat dari Rp12,02 miliar per pegawai pada tahun 2021 menjadi Rp18,97 miliar per pegawai pada tahun 2025. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan tenaga kerja dalam mengelola aset perbankan syariah semakin baik dari tahun ke tahun. Selain itu, pertumbuhan produktivitas yang konsisten mengindikasikan bahwa perkembangan aset perbankan syariah berlangsung lebih cepat dibandingkan pertumbuhan jumlah tenaga kerja, sehingga efisiensi pemanfaatan SDM semakin meningkat.

Meskipun produktivitas SDM menunjukkan tren positif, peningkatannya tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor perilaku dan organisasi. Dalam perbankan syariah, keterikatan kerja berbasis syariah (*syariah engagement*) dan budaya kerja Islami berperan penting dalam mendorong tanggung jawab, integritas, etos kerja, serta keselarasan aktivitas kerja dengan prinsip Islam. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut dipandang penting dalam mendukung peningkatan produktivitas SDM di perbankan syariah.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya kerja Islami maupun *employee engagement* memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Namun, kajian yang secara khusus menganalisis peran budaya kerja Islami dan *syariah engagement* secara bersamaan dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada lembaga perbankan syariah masih

relatif terbatas, terutama pada tingkat kantor cabang. Kondisi tersebut menunjukkan adanya peluang penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kontribusi kedua aspek tersebut terhadap produktivitas pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat KC Surabaya. Pemilihan lokasi didasarkan pada posisi Bank Muamalat sebagai bank syariah pertama di Indonesia yang konsisten menerapkan prinsip syariah. Selain itu, sebagai unit yang berinteraksi langsung dengan nasabah, produktivitas pegawai menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, Bank Muamalat KC Surabaya dipilih sebagai objek penelitian untuk mengkaji peran budaya kerja Islami dan syariah *engagement* dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui penelitian dengan judul “**Analisis Budaya Kerja Islami dan Syariah Engagement dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Bank Muamalat KC Surabaya**”.

B. Identifikasi Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, beberapa masalah yang relevan untuk diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penerapan budaya kerja Islami di lingkungan Bank Muamalat masih menunjukkan adanya variasi dalam pemahaman dan pelaksanaannya di

kalangan pegawai, sehingga dalam hal produktivitas kerja, hal ini perlu diteliti lebih lanjut.

2. Syariah *engagement* sebagai bentuk keterikatan kerja berbasis nilai-nilai Islam masih belum banyak dipahami secara mendalam dalam praktik kerja pegawai, khususnya dalam hubungannya dengan produktivitas.
3. Lingkungan kerja di tingkat cabang, seperti di Bank Muamalat KC Surabaya, memiliki dinamika operasional tersendiri, sehingga diperlukan kajian yang lebih kontekstual mengenai budaya kerja Islami dan syariah *engagement* dalam produktivitas pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi sebagai berikut untuk membuatnya lebih terarah dan fokus, sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada budaya kerja Islami dan syariah *engagement* sebagai aspek utama yang dikaji dalam kaitannya dengan produktivitas pegawai.
- b. Subjek penelitian dibatasi pada pegawai Bank Muamalat KC Surabaya tanpa membedakan jabatan secara spesifik, untuk memahami fenomena berdasarkan pengalaman dan pandangan informan.
- c. Produktivitas pegawai dalam penelitian ini dipahami secara kualitatif berdasarkan persepsi, pengalaman, dan kondisi kerja pegawai, bukan berdasarkan data kuantitatif perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang sebelumnya, masalah penelitian yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan budaya kerja Islami pada pegawai Bank Muamalat KC Surabaya?
2. Bagaimana bentuk syariah *engagement* yang dimiliki pegawai Bank Muamalat KC Surabaya?
3. Bagaimana dampak penerapan budaya kerja Islami dan syariah *engagement* dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Muamalat KC Surabaya?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian berdasarkan pertanyaan rumusan masalah:

- a) Untuk menganalisis penerapan budaya kerja Islami pada pegawai Bank Muamalat KC Surabaya.
- b) Untuk menganalisis bentuk syariah *engagement* yang dimiliki oleh pegawai Bank Muamalat KC Surabaya.
- c) Untuk menganalisis dampak penerapan budaya kerja Islami dan syariah *engagement* dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Muamalat KC Surabaya.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan yang dapat dirinci sebagai berikut:

a) Bagi Bank Muamalat KC Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mempertimbangkan peningkatan penerapan budaya kerja Islami dan syariah *engagement* guna meningkatkan produktivitas pegawai.

b) Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan penelitian ini akan membantu perubahan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia dan perbankan syariah dengan memberikan referensi dan literatur tambahan serta penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan bagi mahasiswa maupun akademisi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan budaya kerja Islami, syariah *engagement*, dan produktivitas pegawai.

F. Penelitian Terdahulu

Selanjutnya, peneliti juga melakukan perbandingan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini dengan menekankan pada aspek-aspek persamaan dan perbedaannya, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Naufal Hanif Ginang Wijnana (2023) ⁹ “Analisis Penerapan Etos	Penelitian Naufal Hanif Ginang Wijnana (2023) meneliti tentang Analisis Penerapan Etos Kerja dan Budaya Kerja Islami Pada	Penelitian yang dilakukan oleh Naufal Hanif Ginang Wijnana (2023) memiliki persamaan dengan penelitian ini karena

⁹ Naufal Hanif Ginang Wijnana, “Analisis Penerapan Etos Kerja dan Budaya Kerja Islami Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya” (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2023).

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Kerja dan Budaya Kerja Islami Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya”	Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya kerja Islami telah terlaksana secara optimal, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki seperti kedisiplinan kehadiran, inisiatif dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, budaya kerja Islami yang digunakan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan meningkatnya jumlah nasabah, laba, dan aset perusahaan.	sama-sama membahas budaya kerja Islami pada lembaga perbankan syariah serta mengkaji penerapan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja. Selain itu, kedua penelitian juga sama-sama melihat budaya kerja Islami sebagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kualitas kerja pegawai. Perbedaannya, penelitian Naufal Hanif Ginang Wijnana mengkaji etos kerja dan budaya kerja Islami pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, sedangkan penelitian ini berfokus pada budaya kerja Islami dan <i>syariah engagement</i> dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Muamalat KC Surabaya.

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Raudah Tul Jannah (2021) ¹⁰ “Implementasi Nilai - Nilai Budaya Kerja Islami Baitul Maal Wattamwil (BMT) Kota Pekanbaru”	Penelitian Raudah Tul Jannah (2021) meneliti tentang Implementasi Nilai - Nilai Budaya Kerja Islami Baitul Maal Wattamwil (BMT) Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja Islami telah berjalan cukup baik, yang tercermin dari aspek <i>Siddiq, Fathanah, Amanah</i>, dan <i>Tabligh</i> yang umumnya sudah diterapkan oleh karyawan. Namun, pada aspek <i>Istiqomah</i> masih ditemukan kendala berupa kurangnya konsistensi, kedisiplinan, serta fokus dalam bekerja. Selain itu, terdapat faktor pendukung seperti motivasi, komunikasi yang baik, dan lingkungan kerja yang kondusif, serta faktor penghambat seperti	Penelitian Raudah Tul Jannah (2021) memiliki persamaan dengan penelitian ini karena sama-sama membahas implementasi budaya kerja Islami pada lembaga keuangan berbasis syariah. Kedua penelitian juga menyoroti pentingnya penerapan nilai-nilai Islam dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Adapun perbedaannya terletak pada fokus penelitian dan objek penelitian. Penelitian Raudah Tul Jannah berfokus pada implementasi nilai-nilai budaya kerja Islami serta faktor pendukung dan penghambatnya pada BMT Kota Pekanbaru, sedangkan penelitian ini mengkaji budaya kerja Islami dan syariah

¹⁰ Raudah Tul Jannah, “Implementasi Nilai - Nilai Budaya Kerja Islami Baitul Maal Wattamwil (BMT) Kota Pekanbaru” (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021).

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	keterbatasan sumber daya manusia dan kurangnya pemahaman terhadap aturan kerja.	<i>engagement</i> dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas pegawai pada Bank Muamalat KC Surabaya.
Nanda Shally Maulini dan Farid Ardyansyah (2022) ¹¹ “Analisis Gaya Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami di RM Sinjay Bangkalan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”	Penelitian Nanda Shally Maulini dan Farid Ardyansyah (2022) meneliti tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami di RM Sinjay Bangkalan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga gaya kepemimpinan Islami yang digunakan RM Sinjay yaitu gaya birokrasi (meskipun tidak tertulis secara formal), gaya <i>laissez-faire</i> (pemimpin memberikan keleluasaan karena sering melakukan pengawasan ke cabang lain), serta dominan	Penelitian yang dilakukan oleh Nanda Shally Maulini dan Farid Ardyansyah (2022) memiliki persamaan dengan penelitian ini karena sama-sama mengkaji budaya kerja Islami dalam perspektif ekonomi syariah dan menempatkan nilai-nilai Islam sebagai dasar dalam aktivitas organisasi. Perbedaannya, penelitian tersebut mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan Islami dan budaya kerja Islami pada RM Sinjay Bangkalan, sedangkan penelitian ini berfokus pada budaya

¹¹ Nanda Shally Maulini dan Farid Ardyansyah, “Analisis Gaya Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami di RM Sinjay Bangkalan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah,” *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)* 5, no. 1 (2022): 48–53.

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	menggunakan paradigma legal formalistis yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam. Selain itu, budaya kerja Islami yang diterapkan tercermin dalam berbagai indikator seperti komitmen terhadap waktu, pembelajaran mandiri, disiplin, produktivitas, efektivitas, dan kreativitas. Faktor pendukung budaya kerja tersebut meliputi perilaku dan keteladanan pemimpin, proses seleksi karyawan, serta penekanan pada misi organisasi. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki peran penting dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi Islami guna meningkatkan kinerja perusahaan.	kerja Islami dan syariah <i>engagement</i> dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada sektor perbankan syariah, khususnya Bank Muamalat KC Surabaya.
Ahmad Sodik, Ririn Tri Ratnasari	Penelitian Ahmad Sodik, Ririn Tri Ratnasari dan	Penelitian Ahmad Sodik, Ririn Tri Ratnasari, dan

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
dan Imron Mawardi (2024) ¹² “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Keterlibatan Syariah dan Kinerja Karyawan Bank Syariah di Indonesia”	Imron Mawardi (2024) meneliti tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Keterlibatan Syariah dan Kinerja Karyawan Bank Syariah di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan syariah dan kepuasan kerja, serta kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan syariah. Selanjutnya, keterlibatan syariah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepemimpinan Islam dan kepuasan kerja tidak secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini	Imron Mawardi (2024) memiliki persamaan dengan penelitian ini karena sama-sama membahas syariah <i>engagement</i> pada lembaga perbankan syariah serta mengaitkannya dengan peningkatan hasil kerja karyawan. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan perspektif nilai-nilai Islam dalam menganalisis perilaku kerja pegawai. Perbedaannya, penelitian Ahmad Sodiq dkk. berfokus pada pengaruh kepemimpinan Islam dan kepuasan kerja terhadap syariah <i>engagement</i> dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini berfokus pada budaya kerja Islami dan syariah

¹² Ahmad Sodiq, Ririn Tri Ratnasari, dan Imron Mawardi, “Analysis of the Effect of Islamic Leadership and Job Satisfaction on Sharia Engagement and Employee Performance of Islamic Banks in Indonesia,” *Cogent Business & Management* 11, no. 1 (31 Desember 2024), <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2362772>.

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya melalui kepemimpinan Islam, melainkan perlu didukung oleh peningkatan keterlibatan syariah sebagai variabel mediasi. Selain itu, dimensi ukhrawi dalam keterlibatan syariah, seperti keyakinan terhadap pengawasan Allah SWT, masih belum optimal diterapkan.	<i>engagement</i> dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Muamalat KC Surabaya.
Risma Nisa'il Azizah dan Rifdah Abadiyah (2024) ¹³ "Peran <i>Sharia Engagement</i> Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Perbankan Syariah"	Penelitian Risma Nisa'il Azizah dan Rifdah Abadiyah (2024) meneliti tentang Peran <i>Sharia Engagement</i> Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Perbankan Syariah. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tempat kerja, dan keterlibatan	Penelitian Risma Nisa'il Azizah dan Rifdah Abadiyah (2024) memiliki persamaan dengan penelitian ini karena sama-sama mengkaji <i>sharia engagement</i> sebagai faktor yang dapat meningkatkan hasil kerja karyawan pada perbankan syariah. Kedua penelitian

¹³ Risma Nisa dan Rifdah Abadiyah, "Peran Sharia Engagement Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Perbankan Syariah," *UMSIDA Preprints Server*, 2024, 1–20.

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	<i>sharia engagement</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Selain itu, <i>sharia engagement</i> juga berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan model persamaan struktural (SEM), penelitian ini menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Sidoarjo.	juga sama-sama menempatkan nilai-nilai syariah sebagai dasar dalam membangun keterikatan kerja karyawan. Namun, penelitian Risma Nisa'il Azizah dan Rifdah Abadiyah mengkaji pengaruh <i>work-life balance</i>, lingkungan kerja, dan <i>sharia engagement</i> terhadap kinerja karyawan dengan <i>sharia engagement</i> sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia KC Sidoarjo. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada analisis budaya kerja Islami dan syariah <i>engagement</i> dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada Bank Muamalat KC Surabaya.

Sumber: Data diolah penulis, 2026

G. Sistematika Pembahasan

Penulis telah menyusun pembahasan berikut untuk membuat skripsi ini lebih mudah dipahami oleh pembaca, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN: Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta batasan dan metode penulisan yang dibahas sebagai pengantar skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI: Bab ini menguraikan teori-teori, konsep, indikator, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai landasan dalam pembahasan. Sebagian besar bab ini berfokus pada teori yang menyangkut budaya kerja Islami, syariah *engagement*, dan produktivitas pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN: Bab ini menginterpretasikan jenis penelitian dan pendekatan yang digunakan, lokasi penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN: Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data terkait budaya kerja Islami dan syariah *engagement* dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Muamalat KC Surabaya. Selanjutnya, hasil tersebut dibahas dengan mengaitkannya pada teori yang mendukung serta hasil temuan penelitian sebelumnya.

BAB V PENUTUP: Bab ini menyampaikan kesimpulan yang berasal dari hasil penelitian mengenai budaya kerja Islami dan syariah *engagement* dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Muamalat KC Surabaya, serta saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait dan penelitian selanjutnya.