

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor bisnis di Indonesia telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, terutama pada sektor kuliner. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwasannya pada tahun 2023 terdapat hampir 4,85 juta usaha makanan dan minuman, naik hampir 21,13 persen dari 4,01 juta pada tahun 2016. Sektor industri juga menghasilkan pendapatan sebesar hampir 998,37 triliun rupiah, naik 48,04 persen dari tahun 2016, dan menyerap tenaga kerja hingga 9,80 juta orang¹. Permintaan konsumen terhadap makanan yang cepat, praktis, dan terjangkau terus mengalami peningkatan. Industri makanan menjadi salah satu sektor ekonomi kreatif dengan pertumbuhan paling pesat. Pertumbuhan berbagai usaha makanan, kafe, restoran, dan pedagang kaki lima di berbagai lokasi menjadi bukti nyata perkembangan sektor kuliner di Indonesia.

Kabupaten Jombang juga termasuk wilayah yang memiliki lingkungan ekonomi yang sangat dinamis, terutama pada sektor makanan dan minuman. Tempat-tempat kuliner di wilayah ini berlomba-lomba untuk menarik sebanyak mungkin pelanggan dengan meningkatkan kualitas hidangan, kecepatan pelayanan, kenyamanan ruangnya, serta kualitas tenaga kerjanya. Pelaku usaha di sektor makanan dan minuman harus mampu beradaptasi dan menyusun strategi

¹ BPS, “Statistik Penyediaan Makanan Dan Minuman,” Badan Pusat Statistik, 2024.

manajemen internal untuk mempertahankan posisi pasar di tengah persaingan yang semakin ketat.

Banyak usaha kecil dan menengah masih mengalami kesulitan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa usaha mikro dan kecil di Indonesia masih dikategorikan sebagai usaha informal karena tingkat produktivitas yang rendah dan penggunaan teknologi yang terbatas². Tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan kerja, manajemen waktu yang kurang efektif, minimnya inisiatif dalam bekerja, serta rendahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas masing-masing menjadi beberapa permasalahan yang masih sering ditemukan. Kondisi tersebut dapat menghambat produktivitas kerja dan mengancam stabilitas jangka panjang perusahaan.

Penurunan produktivitas kerja dapat memengaruhi kualitas makanan dan pelayanan kepada pelanggan³. Sikap kerja, motivasi, dan etos kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas selain aspek fisik pekerjaan. Cabang Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso juga menghadapi dinamika tersebut. Karyawan di perusahaan ini memiliki latar belakang sosial, ekonomi, dan pendidikan yang beragam sehingga membentuk kepribadian dan tingkat

² Badan Pusat Statistik, "Industri Mikro Dan Kecil 2022," BPS, 2022.

³ Adnan Husen Badeges, Aggy Lestari, and Dwi Putri, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Di Restoran Sinar," no. 4 (2025): 1–10.

keterampilan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut dapat menimbulkan masalah produktivitas apabila tidak dikelola dengan baik.

Faktor teknis dan non-teknis merupakan dua faktor utama yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Aspek teknis mencakup keterampilan kerja, kemampuan memasak, pemahaman terhadap SOP layanan makanan, serta kemampuan dalam melayani pelanggan. Faktor non-teknis mencakup interaksi antarkaryawan, etos kerja, motivasi kerja, sikap kerja, tanggung jawab, disiplin, dan antusiasme. Etos kerja menjadi salah satu komponen penting yang semakin banyak dikaji dalam bidang manajemen sumber daya manusia modern⁴. Kumpulan nilai, gagasan, dan keyakinan seseorang tentang bagaimana seseorang seharusnya bekerja secara efektif, terhormat, dan profesional disebut sebagai etika kerja.

Islam memandang etos kerja sebagai komponen penting dalam ajaran agama yang mengatur cara seseorang bekerja dan berkontribusi bagi masyarakat. Etos kerja dalam Islam menekankan nilai-nilai seperti amanah, kerja keras, disiplin, tanggung jawab, keteguhan, ketepatan waktu, dan kepedulian terhadap sesama⁵. Imam Al-Ghazali memandang pekerjaan bukan hanya sebagai kegiatan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Al-Qur'an juga menekankan pentingnya bekerja keras dan menghindari sikap malas, sebagaimana dijelaskan

⁴ Sutarno Hesti Nur Hasanah, "Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gethuk Take Tawangmangu," *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 3, no. 1 (2025): 47, <https://doi.org/https://doi.org/10.62710/gdr7fh86>.

⁵ M. Mas'ud Asyhari et al., "The Concept of Work in Islam," *Abdurrauf Journal of Islamic Studies* 1, no. 1 (2023): 134–47, <https://islamonline.net/en/the-concept-of-work-in-islam/>.

dalam Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang memerintahkan umat Islam untuk mencari rezeki dari Allah setelah melaksanakan salat Jumat. diperintahkan untuk beraktivitas mencari rezeki dari Allah setelah salat Jumat, Al-Qur'an juga menekankan pentingnya bagi setiap individu untuk bekerja keras dan tidak bermalas-malasan⁶.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islam dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Satar menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islam pada karyawan bank syariah mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang terlihat dari meningkatnya integritas dan ketepatan waktu⁷. Penelitian yang dilakukan oleh Udin juga menunjukkan bahwa etos kerja Islam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan pada sektor perbankan syariah. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa etos kerja Islam tidak hanya menjadi konsep spiritual, tetapi juga dapat menjadi cara untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Penerapan etika kerja Islam berpotensi mengubah perilaku karyawan di perusahaan kecil secara signifikan. Hal ini didukung oleh data Badan Pusat Statistik yang menunjukkan bahwa produktivitas rata-rata pekerja mengalami penurunan sebesar -4,52% per tahun⁸. Karyawan akan memiliki kewajiban moral untuk

⁶ Dian Ardiyani and Muhammad Ali-qasab, "Maqam-Maqom Dalam Tasawuf, Relevansinya Dengan Keilmuan Dan Etos Kerja" 30, no. 2 (2018): 168–77.

⁷ Muhammad Satar, "Cabang Parepare Pendahuluan Kajian Pustaka Pengertian Etos Kerja" 3 (2021): 5.

⁸ Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi, "Produktivitas Pekerja Yang Menunjukkan Pertumbuhan Rata-Rata Minus," BPS, n.d.

bekerja sekeras mungkin tanpa merasa terbebani jika mereka menyadari bahwa pekerjaan mereka merupakan suatu bentuk ibadah.

Ayam Geprek Sa'i merupakan salah satu restoran cepat saji yang mengusung konsep bisnis kuliner berbasis syariah. Restoran ini berada di bawah naungan PT. Ukhuwah Berkah Semesta (UBS) saat ini Ayam Geprek Sa'i memiliki lebih dari 300 cabang yang salah satunya berlokasi di Jl. Raya Ploso-Babat No.72, Ploso, Jombang, Jawa Timur. Adapun jumlah cabang Ayam Geprek Sa'i yang diklasifikasikan berdasarkan wilayahnya yaitu :

Tabel 1. 1 Jumlah Cabang Ayam Geprek Sa'i di Indonesia

No.	Wilayah	Jumlah Cabang
1.	Indonesia	300
2.	Jawa Timur	50
3.	Jombang	9

Sumber : berdasarkan kepada data di ayam geprek sai'i⁹.

Jumlah cabang tersebut dapat berubah sewaktu-waktu mengingat perkembangan usaha Ayam Geprek Sa'i yang semakin meningkat dari tahun ke tahun, serta banyaknya warga yang ingin berpartisipasi menjadi mitra pada usaha Ayam Geprek Sa'i.

⁹ Hasil Wawancara Dengan Karyawan Geprek Sa'i dan Website : Gunawan Harinanto, "Daftar Harga Menu Geprek Sa'i Terbaru: Nikmati Ayam Geprek Pedas Dan Lezat Di Dekatmu," Hargamenu.net, 2025, https://hargamenu.net/daftar-harga-menu-geprek-sai-terbaru-nikmati-ayam-geprek-pedas-dan-lezat-di-dekatmu/#google_vignette.

Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso Jombang merupakan usaha kuliner yang berlokasi di daerah Ploso, sebuah kawasan yang dikenal sebagai daerah religius dengan banyak pesantren, masjid, serta masyarakat yang memiliki pemahaman agama cukup kuat. Kondisi tersebut menjadikan penerapan etos kerja Islam sebagai pendekatan manajemen sumber daya manusia yang relevan. Karakter religius masyarakat Jombang dapat menjadi modal sosial dalam membangun budaya kerja yang efektif. Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso juga telah menerapkan SOP syariah, seperti mewajibkan karyawan melaksanakan salat lima waktu, salat tahajud, tadarus Al-Qur'an pada setiap pergantian shift, serta bersikap ramah kepada seluruh pelanggan. Penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk mengetahui sejauh mana implementasi etos kerja Islam tersebut berdampak terhadap produktivitas karyawan di tempat ini.

Tidak adanya penelitian yang secara khusus membahas dampak implementasi etos kerja Islam terhadap produktivitas karyawan dalam konteks usaha mikro seperti Ayam Geprek Sa'i Ploso menjadi bagian penting dari gap penelitian ini. Banyak studi terdahulu fokus pada objek bank syariah, lembaga keuangan, universitas Islam, dan industri besar lainnya, sedangkan usaha kecil di bidang kuliner sangat jarang menjadi objek penelitian. Padahal usaha kecil memiliki dinamika yang berbeda dan membutuhkan strategi manajemen yang spesifik. Situasi ini menjadikan penelitian tersebut penting untuk memberikan perspektif baru dalam literatur manajemen Islam dan manajemen SDM.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian tentang dampak implementasi etos kerja Islam terhadap produktivitas karyawan di Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso Jombang perlu dilakukan secara mendalam. Meskipun secara prinsip seluruh cabang Ayam Geprek Sa'i di Kabupaten Jombang dan cabang-cabang di daerah lainnya menerapkan etos kerja Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia karyawannya, penelitian ini tetap penting dilakukan karena tingkat keberhasilan implementasi dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan belum tentu sama pada setiap cabang.

Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso dipilih sebagai lokasi penelitian karena cabang tersebut telah menerapkan SOP berbasis syariah, akan tetapi belum diketahui secara pasti apakah karyawan di cabang tersebut sudah menerapkan etos kerja Islam atau belum. Berdasarkan observasi awal, Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso telah menerapkan beberapa nilai kerja Islami, seperti kewajiban salat, tadarus sebelum bekerja, dan pembiasaan sikap ramah kepada pelanggan. Namun, penerapan nilai tersebut belum diketahui secara mendalam kaitannya dengan produktivitas karyawan, khususnya dalam aspek kualitas pelayanan, ketepatan waktu penyajian, tanggung jawab kerja, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana nilai etos kerja Islam diimplementasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari dan bagaimana dampaknya terhadap produktivitas karyawan pada usaha kuliner berbasis syariah.¹⁰ Berdasarkan permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa Judul dari penelitian ini

¹⁰ "Hasil Observasi Awal Di Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso Jombang" (12 Oktober, 2025).

adalah “Dampak Implementasi Etos Kerja Islam Pada Produktivitas Karyawan Ayam Geprek Sa’i Cabang Ploso Jombang”.

B. Identifikasi Masalah

1. Belum diketahui secara mendalam bagaimana dampak penerapan etos kerja Islam terhadap produktivitas karyawan di Geprek Sa’i Cabang Ploso Jombang. Penerapan nilai-nilai Islami seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan keikhlasan dalam bekerja perlu dikaji untuk melihat sejauh mana hal tersebut memengaruhi kinerja dan hasil kerja karyawan.
2. Belum terungkap secara jelas bagaimana persepsi karyawan terhadap penerapan etos kerja Islam di lingkungan kerja Geprek Sa’i Cabang Ploso Jombang. Pandangan dan pengalaman karyawan dalam menghadapi penerapan nilai-nilai Islami perlu dipahami untuk mengetahui bagaimana hal tersebut membentuk motivasi dan sikap kerja mereka.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai, maka perlu adanya pembatasan ruang lingkup penelitian. Penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Objek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Geprek Sa’i Cabang Ploso Jombang sebagai lokasi utama penelitian. Fokus kajian tidak mencakup cabang lain dari Geprek Sa’i di luar wilayah Ploso, karena setiap cabang memiliki sistem manajemen, budaya kerja, dan kondisi operasional yang berbeda.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan Geprek Sa'i Cabang Ploso Jombang, yang meliputi bagian dapur, kasir, pelayan, dan manajer outlet. Pemilihan subjek ini bertujuan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai implementasi etos kerja Islam dalam keseharian kerja serta dampaknya terhadap produktivitas.

3. Aspek yang Diteliti

Penelitian ini hanya membahas implementasi etos kerja Islam dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan. Aspek lain seperti strategi pemasaran, kepuasan pelanggan, sistem manajemen keuangan, atau faktor eksternal (seperti kondisi ekonomi dan lingkungan kerja di luar perusahaan) tidak menjadi fokus kajian kecuali sejauh hal tersebut berhubungan langsung dengan etos kerja Islam.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi etos kerja islam pada karyawan Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso Jombang?
2. Bagaimana dampak implementasi etos kerja Islam pada produktivitas karyawan Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana implementasi etos kerja islam pada karyawan Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso Jombang.

Penelitian ini menggali sejauh mana penerapan nilai-nilai etos kerja islam di implementasikan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak penerapan etos kerja Islam terhadap produktivitas karyawan di Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso Jombang. Penelitian ini menggali sejauh mana nilai-nilai etos kerja Islam seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan keikhlasan diterapkan dalam aktivitas kerja dan bagaimana penerapannya dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, yang khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini juga dapat memperbanyak kajian tentang etos kerja Islam dan produktivitas karyawan di sektor bisnis kuliner yang berbasis syariah.

b. Manfaat Praktik

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan dalam memperkuat penerapan etos kerja islam guna meningkatkan produktivitas karyawan-karyawan di Ayam Geprek Sa'i.

2) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya nilai-nilai islami dalam bekerja, sehingga dapat

meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab dalam menjalani tugas.

3) Bagi Peneliti dan Akademisi

Hasil Penelitian ini dapat menjadi referensi dan dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa di bidang etos kerja islam dan produktivitas karyawan.

F. Kajian Pustaka

Dengan mempelajari berbagai sumber dan karya ilmiah yang relevan, peneliti dapat melihat perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu yang memiliki topik serupa. Adapun beberapa penelitian yyang relevan dengan ini yaitu:

1. Skripsi, Nosi Rozita, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, dengan judul *“Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu”* dalam penelitiannya membahas mengenai historis, visi-misi, struktur organisasi, serta strategi bisnis Rabbani Asysa. Dengan kata lain yang di teliti atau dibahas adalah perkembangan usaha, nilai-nilai Islam dalam manajemen, dan strategi pengembangan bisnis CV. Rabbani Asysa sebagai representasi bisnis busana muslim di Indonesia. Persamaan dari peneliti ini dengan penelitian yang dilakukan oleh nosi yaitu, sama-sama meneliti tentang penerapan etos kerja Islam dalam lingkungan kerja. Sedangkan perbedaanya, penelitian nosi lebih menyoroti manajemen dan pengembangan usaha, sedangkan penelitian

ini menyoroti dampak etos kerja Islam terhadap produktivitas karyawan secara langsung¹¹.

2. Jurnal, Mukhlis, dengan judul “*Perspektif Interdisipliner Tentang Hubungan Pendidikan Islam, Pendidikan Karakter, dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Etos Kerja*” menunjukkan bahwa integrasi Pendidikan Agama Islam dan Pendidikan Karakter secara signifikan meningkatkan etos kerja melalui pembentukan nilai kejujuran, dan disiplin, yang berujung pada kenaikan integritas, dedikasi, dan profesionalisme di tempat kerja; studi ini menyimpulkan kurikulum holistic berbasis nilai Islam dan memiliki karakter yang efektif membangun etika kerja yang kuat. Persamaan penelitian yaitu Kedua penelitian sama-sama membahas etos kerja Islam dan menekankan bahwa nilai seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kualitas kerja. Sedangkan perbedaannya dapat dilihat bahwa penelitian ini berfokus pada penerapan etos kerja Islam di tempat kerja dan dampaknya pada produktivitas karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis berfokus pada pembentukan etos kerja melalui pendidikan dan karakter, bukan pada lingkungan kerja¹².
3. Jurnal, Aisyah Amatria dan Rabiatal Adawiyah, yang berjudul “*Penerapan Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda*” menunjukkan bahwa penerapan etos kerja islami seperti kejujuran, amanah, kerja keras, disiplin, dan tolong

¹¹ Nozi Rozita, Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan Cv. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu (Indonesia, 2015). Hlm.76

¹² Mukhlis, “Perspektif Interdisipliner Tentang Hubungan Pendidikan Islam, Pendidikan Karakter, Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Etos Kerja” 1, no. 01 (2024): 38.

menolong mampu meningkatkan kinerja sumber daya insani di CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda. Nilai-nilai Islam tersebut membentuk budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan berintegritas. Sehingga berdampak positif pada produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah yaitu sama-sama membahas penerapan etos kerja Islam seperti kejujuran, amanah, disiplin, kerja keras, dan tolong-menolong. Adapun perbedaannya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Aisyah menekankan peningkatan kinerja sumber daya insani secara umum, sementara penelitian ini lebih fokus pada dampak etos kerja Islam terhadap produktivitas kerja secara langsung dalam aktivitas operasional restoran¹³.

4. Jurnal, Guntur, Rosdiyanti, & Farid, dengan judul *“Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”* hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Koperasi PNM Pancasila meningkat melalui implementasi terpadu empat aspek: pengetahuan (pelatihan internal/eksternal), keterampilan (pelatihan khusus seperti mengetik 10 jari, kearsipan, dan magang), motivasi kerja (fee/bonus bagi mencapai target dan sanksi bagi yang tidak memenuhi target), serta etos kerja Islam (evaluasi rutin, pelayanan sopan, menjaga silaturahmi saat penagihan). Dampaknya terlihat pada penyelesaian tugas lebih cepat, pencapaian target, dan kenaikan jumlah

¹³ Amartria and Adawiyah, “Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda.” JESM: Jurnal Ekonomi Syariah Mulawarman, Vol.3, No.2., 61

anggota/nasabah meski demikian, masih terdapat kendala SDM dan ketersediaan pemateri yang perlu diatasi dengan pelatihan berkelanjutan dan penguatan sistem insentif. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntur adalah Kedua penelitian sama-sama meneliti peran etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas karyawan dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya, penelitian yang dilakukan oleh Guntur membahas empat aspek (pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan etos kerja Islam) pada koperasi, sedangkan penelitian ini hanya fokus pada etos kerja Islam dan dampaknya pada produktivitas karyawan Geprek Sa'i yang bergerak di bidang kuliner¹⁴.

5. Jurnal, Ahmad Salabi, yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islami dan etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan lingkungan kerja Islami dan etos kerja Islami, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas etos kerja Islam dan pengaruhnya terhadap kinerja atau produktivitas karyawan. Perbedaannya terletak pada objek dan metode penelitian. Penelitian Ahmad Salabi dkk. menggunakan pendekatan kuantitatif pada lembaga keuangan syariah dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Sedangkan

¹⁴ Muhamad Guntur and Evi Rosdiyanti, "Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja," 2, no. 2 (2023): 99.

penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada implementasi etos kerja Islam dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan di bidang usaha kuliner berbasis syariah¹⁵.

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan yang telah ditentukan oleh peneliti dalam penulisan skripsi yang berjudul “Dampak Implementasi Etos Kerja Islam Pada Produktivitas Karyawan Ayam Geprek Sa’I Cabang Ploso Jombang” yakni tersusun sebagai berikut:

1. BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini akan berisi latar belakang masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, dan Sistematika Pembahasan.

2. BAB II : Kajian Pustaka

Pada bab ini akan berisi Pengertian dari Etos kerja secara umum, Etos kerja Islam, dan Produktivitas kerja

3. BAB III: Metodologi Penelitian

Pada Bab ini akan berisi metodologi penelitian yang meliputi jenis penelitian, objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik data dan Keabsahan data.

4. BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan berisi tentang Gambaran umum Ayam Geprek Sa’i Cabang Ploso Jombang, Visi dan Misi Ayam Geprek Sa’i Cabang Ploso

¹⁵ Megawati and Ampauleng, “Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Mirai Management* 2 (2021): 253.

Jombang, Implementasi Etos Kerja Islam di Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso Jombang, Dampak Implementasi Etos Kerja Islam Pada Produktivitas Karyawan Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso Jombang, dan Presepsi Karyawan Terhadap Penerapan Etos Kerja Islam Di Ayam Geprek Sa'i Cabang Ploso Jombang.

BAB V: Penutup

Pada Bab ini akan berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.