

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu unsur terpenting yang dijadikan acuan baik oleh individu maupun perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya adalah etika kerja, hal ini dilakukan agar kegiatan yang mereka lakukan tidak mengalami kerugian secara individual ataupun kelembagaan (Rudito dan Melia, 2017). Etika diperlukan oleh sumber daya manusia khususnya perusahaan di dalam lembaga keuangan seperti Baitul Mal wat Tamwil. Mengingat BMT merupakan bagian dari lembaga keuangan yang menerapkan konsep syariah, maka etika kerja islam memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan yaitu untuk mencapai target atau profit duniawi maupun ukhrawi (falah).

Islam adalah sistem kehidupan yang sempurna. Berisi prinsip-prinsip dasar untuk semua peraturan. Aspek kehidupan manusia. Salah satu implementasi dari ajaran agama Islam adalah pekerjaan. Pekerjaan itu penting bagi manusia pekerjaan tersebut bertujuan untuk mendapatkan ridho dari Allah swt. Karena, ini adalah bentuk ibadah manusia kepada Allah swt. Menjadi bagian integral dan sifat sikap kehidupan orang-orang yang memeluk agama Islam. Bekerja adalah kewajiban manusia dimuka bumi ini, rasulullah saw dan para sahabat-sahabatnya telah banyak memberi pengetahuan dan pelajaran tentang memiliki etika kerja yang baik dalam bekerja. Seorang muslim harus memiliki semangat dan etika kerja khususnya secara Islam. Menurut Ali dan Owaihan sejak awal zaman Islam, umat muslim khususnya

telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan dengan jelas mengenai konsep etika kerja. Konsep etika kerja yang dimaksud adalah etika kerja Islam berdasarkan Al-quran dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad saw tentang pentingnya etika kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berkaitan dengan pekerjaan yang timbul dari sistem akidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Allah berfirman dalam QS: At-Taubah (9): (105)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: “Maka apakah orang-orang yang mendirikan masjidnya di atas dasar taqwa kepada Allah dan keridaan-(nya) itu yang baik. Ataukah orang-orang yang mendirikan bangunannya di tepi jurang yang runtuh, lalu bangunannya itu jatuh bersama-sama dia ke dalam neraka jahanam? Dan Allah tidak memberikan petunjuk kepada orang-orang yang zalim.

QS. An-Najm (39-41)

وَأَن لَّيْسَ لِلإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ٤٠ ثُمَّ يُجْزَاهُ  
الْجِزَاءَ الْأَوْفَىٰ ٤١

Artinya: 39) dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, 40) dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), 41) kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.

Ayat diatas disimpulkan bahwa manusia harus berkontribusi positif bagi kehidupan di bumi sehingga manusia harusnya bekerja untuk menggunakan apa yang telah diciptakannya, yaitu berbagai macam sumber daya alam bagi kemanfaatan umat manusia. Dalam islam, bekerja merupakan sebuah kegiatan yang

penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah (Ahmad dan Owoyemi: 2012).

*Ethics in Islam are a reflection of good values, whether in behavior or action. Indeed, having good ethics must include a good attitude, behavior, and discipline in all spheres of human living, whether public or not. Nasr (1984) affirms that Islam offers an environment of work within which the ethical aspect is not parted from the economic.*

Etika dalam Islam merupakan cerminan nilai-nilai kebaikan, baik dalam perilaku maupun tindakan. Memang benar mempunyai etika yang baik harus mencakup sikap, perilaku, dan kedisiplinan yang baik dalam segala bidang kehidupan manusia, baik dimasyarakat maupun tidak. Nasr (1994) menegaskan bahwa Islam menawarkan lingkungan kerja dimana aspek etika tidak lepas dari aspek ekonomi.

Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku atau tindakan. Sehingga etika merupakan salah satu faktor yang penting bagi terciptanya kondisi kehidupan yang lebih baik. Etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh individu atau organisasi sebagai pedoman untuk melaksanakan aktivitasnya, agar kegiatan yang dilakukan tidak merugikan masyarakat atau lembaga lain. Etika juga merupakan sebuah norma moral, yang dimana merupakan aturan mengenai sikap perilaku dan tindakan manusia sebagai manusia yang hidup bermasyarakat (Heru, 2007). Etika kerja Islam merupakan sebuah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pengikutnya di lingkungan kerja. Seseorang yang

mempunyai etika baik dalam lembaga/perusahaan akan lebih giat (Badroen:2006). Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materil harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi lembaga/perusahaan maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi. Seseorang yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi dan berpedoman pada etika agama yang ditentukan maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga/perusahaan tempat bekerja.

Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, akan tetapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2011). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh.

Hasibuan (2005 dalam Fahmi 2014:16) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu

organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Loyalitas karyawan adalah keadaan psikologis yang menjadi ciri hubungan karyawan dengan lembaga/perusahaan, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam lembaga/perusahaan (Hart dan Thompson, 2007: 299). Definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas merupakan suatu perasaan dan perilaku karyawan yang patuh kepada lembaga/perusahaan dimana dia bekerja. Karyawan yang loyal cenderung mempunyai keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai serta tujuan lembaga/perusahaan dan mempunyai dorongan yang kuat untuk tetap tinggal di lembaga/perusahaan.

Dalam hal ini banyak organisasi yang sedang marak dikalangan masyarakat salah satunya organisasi berbasis syariah yaitu *Baitul Mal Wa Tamwil (BMT)*. Bmt merupakan lembaga keuangan mikro yang di operasikan dengan prinsip bagi hasil (syari'ah). Koperasi syariah didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia dengan penduduk mayoritas beragama Islam. Salah satu bentuk koperasi syariah adalah *Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)*. Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) menunjukkan keunggukan dan relevansinya dalam membawa dampak positif dalam perekonomian syariah Indonesia. Sebagai lembaga keuangan mikro yang mengadopsi prinsip-prinsip syariah, BMT tidak hanya menjadi penyedia layanan

keuangan bagi masyarakat Muslim, tetapi juga menjadi simbol penting bagi keberlanjutan dan perkembangan ekonomi yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam.

BMT, sebagai perwujudan koperasi syariah, telah menjadi pilihan utama bagi masyarakat yang ingin bertransaksi dan mengelola keuangan mereka tanpa mengabaikan prinsip-prinsip agama. Dalam keterlibatannya, BMT tidak hanya menghindari praktik riba, tetapi juga menjadi alternative perbankan yang menjunjung tinggi etika bisnis dan sosial. Pada dasarnya, BMT menciptakan ruang ekonomi yang sesuai dengan tuntutan syariah Islam, mengarah pada pembangunan ekonomi yang inklusif dan adil.

Keberadaan koperasi syariah didasarkan pada peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16/ Per/ M.KUKM/ IX/ 2015 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Ppembiayaan Syariah oleh koperasi. Kehadiran koperasi syariah ditengah-tengah koperasi konvensional menawarkan sistem perbankan alternative bagi para umat Islam yang membutuhkan atau ingin memperoleh layanan dan jasa perbankan tanpa harus melanggar larangan riba.

BMT Al-Karomah Martapura menjadi representasi konkret dari cita-cita organisasi syariah yang berkualitas dan berintegritas. Dengan visi menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang tidak hanya berkualitas dan profesional, tetapi juga mengusung nilai-nilai etika kerja, kejujuran, amanah, keunggulan, dan menjadi pelopor dalam sistem ekonomi syariah,

BMT Al-Karomah Martapura meletakkan standar tinggi dalam memberikan pelayanan yang holistik dan sesuai dengan prinsip syariah.

Keberadaan BMT menjadi salah satu penggerak kegiatan ekonomi masyarakat. Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) dalam melaksanakan kegiatannya sebagai suatu organisasi memiliki sekumpulan individu yang berinteraksi satu sama lain yang melaksanakan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuannya. Aktifitas yang dilakukan merupakan perencanaan yang sebelumnya telah dibuat oleh para pendiri organisasi yang mana dalam pelaksanaannya terdapat nilai-nilai ataupun sistem norma tertentu yang dianut para anggotanya. (Lailaturrahmah, 2014). Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan atau minimal tetap dapat bertahan (Susanto, 2014). Individu-individu tersebut merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penting dalam organisasi. Sumber daya manusia yang mana merupakan asset berharga yang digunakan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi, maka dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia harus sesuai dengan arah visi dan misi organisasi atau perusahaan. Individu yang menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi/perusahaan selanjutnya disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan bagian yang penting dalam suatu perusahaan, untuk itu dalam menjalankan kegiatannya manajemen perusahaan

parlu memperhatikan tingkat kinerja karyawannya, karena hal tersebut akan berdampak pada kinerja perusahaan nantinya.

Misi BMT Al-Karomah Martapura tidak terbatas pada aspek keuangan semata, melainkan membentang ke dimensi spiritual dan sosial. Melalui misi ini, BMT Al-Karomah Martapura berkomitmen untuk meningkatkan kualitas iman dan kesalehan anggota melalui pengalaman ajaran agama murni. Tidak hanya itu, menciptakan suasana kehidupan yang harmonis tidak hanya menjadi tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi perhatian pada kesejahteraan umum dan atmosfer sosial yang positif.

Berbicara masalah etika kerja dan loyalitas kerja karyawan, sesuai dengan visi BMT Al-Karomah Martapura yaitu menjadikan BMT Al-Karomah Martapura sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang berkualitas, profesional dan memiliki etika kerja, jujur, amanah, unggul dan terdepan dalam sistem ekonomi syariah. Adapun sebagaimana misi dari BMT Al-Karomah Martapura yaitu meningkatkan kualitas iman dan kesalehan kepada Allah SWT melalui pengalaman ajaran agama murni dan akibatnya dalam suasana kehidupan yang harmonis. Sebagaimana maksud dari visi dan misi itu sendiri yaitu bekerja di BMT sesuai dengan berdasarkan ajaran agama. Sebagai agama yang sempurna islam mengatur dan membimbing para pengikutnya dalam setiap aspek kehidupan. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh setiap individu sebagai pedoman dalam melakukan setiap aktivitas bisnisnya, sehingga membuat kualitas kerja seseorang menjadi lebih baik dan bernilai lebih.

Etika kerja di BMT Al-Karomah Martapura bukan sekadar seperangkat aturan operasional, melainkan menjadi panduan moral yang memandu setiap aktivitas dan keputusan. Dalam konteks ini, etika kerja Islam menjadi elemen yang menciptakan struktur nilai yang kuat, menjadikan setiap transaksi dan interaksi di dalam organisasi berasaskan pada prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, dan integritas. Dan loyalitas merupakan suatu sikap kesetiaan yang ditunjukkan seseorang melalui pelayanan dan tanggung jawab dengan perilaku yang terbaik. Loyalitas karyawan di BMT Al-Karomah Martapura melebihi sekadar tanggung jawab pekerjaan. Kesetiaan tersebut melibatkan komitmen terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Loyalitas ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara pribadi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan harmonis. Karyawan yang setia tidak hanya melibatkan diri secara profesional, tetapi juga menjadi duta etika kerja Islam di dalam organisasi.

Penelitian yang diinisiasi dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di BMT Al Karomah Martapura”**. Merupakan upaya mendalam untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan yang kompleks antara prinsip-prinsip etika kerja Islam dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik dan terperinci tentang peran etika kerja Islam dalam menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan BMT Al-Karomah Martapura.

Dengan meneropong lebih lanjut ke depan, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan yang mendalam, tetapi juga memberikan kontribusi positif dalam merancang strategi kebijakan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tentang latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini apakah terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan di BMT Al-Karomah Martapura?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa berpengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan di BMT Al-Karomah Martapura.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Secara ringkas manfaat atau kegunaan penelitian ini adalah:

### 1. Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan pengetahuan dan sumber daya bacaan yang berhubungan dengan etika kerja islam terhadap loyalitas kerja karyawan.

### 2. Kegunaan Praktis

a. Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada lembaga dalam rangka menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi pihak lain, yaitu hasil penelitian ini merupakan informasi, teori dan implementasi dari pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan.

#### **E. Definisi Operasional/Batasan Istilah**

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami penelitian ini, maka penulis perlu memberikan batasan istilah dan penegasan judul penelitian sebagai berikut:

1. Etika Kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan dan bekerja sebagai pendekatan kebajikan dalam kehidupan manusia. (Marri, 2012:35). Etika kerja islam merupakan sifat dan kebiasaan manusia apa yang baik dan apa yang salah berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits. Dalam etika kerja islam yang terpenting tentang etika kerja yang harus diperhatikan salah satunya seperti berniat dan berusaha dengan cara yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan.
2. Loyalitas adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. (Anwar, 2004:89). Loyalitas kerja karyawan yaitu kesetiaan karyawan terhadap organisasinya. Yang mana kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan. Dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan/lembaga dengan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan/lembaga tersebut.

3. Karyawan adalah seorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Karyawan yang dimaksud adalah seseorang yang bekerja sebagai bawahan dan pelaku aktifitas perusahaan.
4. BMT yaitu terdiri dari dua kata Baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti zakat, infaq, dan Shadaqah. Sedangkan baitul tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. (Sumiyanto, 2008:24). Baitul Maal merupakan lembaga/badan yang secara khusus mengelola keuangan dan harta umat islam berupa zakat, infaq, dan shadaqah hal tersebut menjadi salah satu lembaga negara dan bertanggung jawab.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti rasa sangat relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Skripsi Yoga Pranata, institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2017. Penelitian tersebut berjudul "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada PT. Bank BNI Syariah cabang Bengkulu)." Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah cabang Bengkulu, terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah cabang Bengkulu, terdapat pengaruh

kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah cabang Bengkulu. Besar pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan secara bersamaan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Syariah cabang Bengkulu yaitu 91,4 % dengan nilai signifikansi 0,010 dan 0,000. Persamaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama membahas pengaruh etika Islam, sedangkan yang membedakan penelitian sekarang yaitu pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan dan penelitian terdahulu yaitu pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

2. Skripsi Catur Sigit Hartanto, Universitas Negeri Semarang, 2016. Penelitian tersebut berjudul “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, komitmen Organisional dan Kinerja karyawan Pada Baitul Mal Wat tamwil (BMT) di Kabupaten Banjarnegara”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama membahas etika kerja islam dan sam sama sama meneliti di BMT, sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada baitul mal wat tamwil sedangkan penelitian sekarang

hanya bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan saja.

3. Skripsi Diah Maya Sari, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara persial, etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,825 > 0,05. Motivasi kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,385 > 0,05. Lingkungan kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 sedangkan secara simultan, etika kerja Islam, motivasi kerja Islam dan lingkungan kerja Islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Persamaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama membahas pengaruh etika Islam, sedangkan yang membedakan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu tempat penelitian yang akan diteliti. Penelitian sekarang meneliti loyalitas kerja karyawan pada BMT sedangkan penelitian terdahulu meneliti loyalitas kerja karyawan pada Bank BRI Syariah.

### **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan

sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono: 2013). Berdasarkan rumusan masalah maka dirumuskan sebuah hipotesis yaitu diduga terdapat Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di BMT Al-Karomah Martapura.

Adapun hipotesis statistiknya yaitu:

Ho : Tidak terdapat Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di BMT Al-Karomah Martapura.

Ha : Terdapat Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di BMT Al-Karomah Martapura.

#### **H. Sitematika Pembahasan**

Sistematika penulisan berisi uraian singkat tentang isi bab demi bab yang akan ditulis dalam penelitian ini.

Bab I adalah pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori. Pada bab ini disajikan informasi mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan bahasan penelitian, yakni teori tentang etika kerja Islam, loyalitas karyawan, pengukuran etika kerja Islam, pengukuran loyallitas karyawan, dan hubungan etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan.

Bab III adalah metode penelitian. Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Yang mana pendekatan ini dilakukan

dengan mengadakan pengujian hipotesis, pengukuran data dan pembuatan kesimpulan.

Bab IV adalah berisi tentang pembahasan mengenai analisa yang telah dilakukan.

Bab V adalah berisikan penutup yang mana terdiri dari kesimpulan dan saran, Daftar pustaka.