

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam perusahaan ketika melakukan aktivitas operasional perusahaan, karyawan diharuskan dapat melakukan pekerjaan dengan cara yang optimal misalnya karyawan dapat bekerja memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan mememanfaatkannya waktu dan sumber daya untuk menghadapi perubahan ekonomi yang terus berkembang. Di sisi lain, perusahaan juga didirikan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi individu atau kelompok, baik dalam aspek materiil maupun non-materiil (Churaez, 2020).

Perusahaan merupakan suatu instansi untuk karyawan ketika melakukan aktivitas bisnis mereka. Oleh karena itu, adanya perusahaan memiliki visi dan misi salah satunya yaitu untuk meningkatkan target yang dicapai demi tercapainya produktivitas organisasi yang keuntungannya akan terus bertahan meskipun adanya persaingan bisnis yang semakin ketat. Menurut (Alovita et al., 2024) produktivitas kerja merupakan komponen utama yang dikelola oleh perusahaan dan wajib dioptimalkan jika ingin memperoleh hasil sesuai dengan target yang sudah direncanakan sehingga dapat mencapai produktivitas organisasi yang lebih positif tidak hanya dengan melakukan kerja keras, tetapi juga bekerja dengan cerdas untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan. (Ikhwana & Anggraini, 2021) Perusahaan harus dapat mengoptimalkan produktivitas kerja setiap pekerja secara berkala, yang bergantung pada tenaga kerja karena merupakan aset penting bagi perusahaan .

Dalam memaksimalkan kinerja, pemerintah harus mengambil tindakan untuk memastikan bahwa karyawan bersedia melakukan tugasnya dengan tepat dan jelas agar mereka tetap berdedikasi untuk negara. Oleh karena itu cara untuk mencapai budaya kerja yang lebih baik dilihat dari bagaimana cara kerja karyawan apakah yang kinerja yang sudah dilakukan

dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Hal ini dapat membantu mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan (Yusuff, 2023). Dengan demikian, anggapan yang dikemukakan bahwa faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dan jika semakin tinggi tingkat faktor-faktor di atas, semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Salah satu faktor dari kunci keberhasilan suatu organisasi dilihat etika profesi dan budaya kerja yang harus dicapai setiap organisasi harus memiliki planning untuk dapat mencapai tujuan, diperlukan komitmen karyawan yang memiliki beretika dan sumber daya dengan maksimal untuk mencapainya (Andriani et al., 2022). Dengan demikian, kinerja yang baik perusahaan akan meningkat. Karyawan berjanji untuk bisa memajukan organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan kinerja terbaik mungkin meskipun dalam kondisi persaingan yang kompetitif.

Budaya kerja adalah bagian dari kinerja organisasi dengan proses kerja berkualitas tinggi, berdasarkan nilai-nilai positif dan juga sebagai pembelajaran untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja memberikan inspirasi dan motivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, dan dapat menyebabkan lebih banyak tanggung jawab, dan tingkat komitmen yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja produktif (Kurniawan, 2019). Budaya kerja yang solid berperan dalam desain perilaku kerja karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Selain itu, budaya kerja yang kuat juga memengaruhi konsistensi karyawan dalam memenuhi tugas. Oleh karena itu, budaya kerja yang solid merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas bagi karyawan dalam suatu organisasi dengan melakukan tugas-tugas yang disediakan perusahaan untuk menerapkan strategi dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci dari keberhasilan kinerja organisasi karena dituntut harus memiliki pengetahuan dan kompetensi juga komitmen dan motivasi yang tinggi agar terwujudnya

target yang dicapai dalam suatu organisasi. Selain itu, kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi berdasarkan pada kualitas dan juga kemampuan setiap karyawan yang bekerja ditempat tersebut, karena berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi, sehingga produktivitas karyawan sangat perlu diperhatikan. Untuk mengendalikan, mengatur, dan memanfaatkan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi, manajemen staf dan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi. (Ikhwana & Anggraini, 2021) Berdasarkan hal tersebut, untuk memastikan segala aspek baik dari segi sumber daya manusia dalam kinerja organisasi harus dibarengi dengan adanya penerapan prinsip etika profesi agar karyawan di tempat kerjanya dapat bekerja dengan lebih profesional, menjaga kesejahteraan orang-orang yang terlibat di dalamnya, dan memastikan bahwa semua orang yang berpartisipasi di tempat kerja tersebut menjaga tingkah laku dan menerapkan sikap etis dalam pengambilan keputusan dan memastikan bahwa individu dalam profesi tersebut bertindak dengan integritas, memiliki rasa bertanggung jawab dan menghormati kepada orang lain. Selain itu, adanya penerapan prinsip etika profesi yang berperan penting untuk mempertahankan kelangsungan usaha kinerja organisasi sehingga dapat disegani oleh pelanggan.

Etika profesi merujuk pada prinsip-prinsip moral dan sikap yang dimiliki seorang profesional untuk melakukan pekerjaannya dan tanggung jawabnya, yang mencerminkan standar kejujuran, integritas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan klien. Etika profesi mengacu pada penerapan prinsip keadilan dalam memberikan layanan profesional yang menyeluruh kepada masyarakat, serta menjalankan tanggung jawab terhadap kepentingan umum. Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) dalam (Andriyana & Trisnarningsih, 2022), lima prinsip utama etika profesi mencakup beberapa prinsip penting, di antaranya: (1) Integritas: memiliki perilaku jelas, selalu jujur, dan transparan dalam setiap yang berhubungan dengan rekan kerja atau interaksi profesional dan bisnis, sehingga selalu

menjaga kepercayaan dan kredibilitas dalam setiap tindakan yang diambil. (2) Objektivitas: menjaga sikap yang adil dan netral dalam membuat keputusan, serta menghindari segala bentuk bias atau pengaruh dari kepentingan pribadi atau pihak lain yang bisa memengaruhi hasil keputusan tersebut. Ini bertujuan untuk memastikan keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan yang objektif dan profesional. (3) Kompetensi dan kepedulian profesional: memastikan diri selalu memperoleh dan serta memperluas wawasan dan meningkatkan keahlian yang diperlukan dalam bidang profesional, agar dapat memberikan layanan yang terbaik dan mematuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Disamping itu, wajib mematuhi standar teknologi yang berlaku dan relevan dengan profesi yang dijalani. (4) Menjaga kerahasiaan: melindungi data ataupun informasi yang didapatkan selama interaksi profesional dan bisnis, memastikan bahwa informasi tersebut tidak disebarluaskan atau digunakan untuk tujuan yang tidak sah. Menjaga kerahasiaan ini merupakan kewajiban untuk melindungi privasi dan integritas semua pihak yang terlibat. (5) Bersikap dengan profesional mencakup patuh terhadap undang-undang serta peraturan yang sudah ditetapkan juga menjauhi segala sesuatu yang dapat mencemarkan reputasi akuntansi. Kode etik tersebut diharapkan dapat membantu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai profesional didalam pekerjaan.

Rahman menyatakan bahwa etika ialah norma, aturan, atau pedoman yang mengatur sikap manusia, mencakup tindakan yang harus dilakukan atau dihindari, dan diterima oleh kelompok atau masyarakat tertentu. Setiap profesi memiliki etika yang wajib diikuti dan dijunjung tinggi. Perusahaan dengan standar etika yang kuat dapat meningkatkan loyalitas dari pelanggan dan karyawan. Selain itu, perusahaan dituntut harus mengikuti perkembangan dunia yang semakin global). Penjelasan lain menjelaskan komitmen organisasional adalah perilaku yang mencerminkan loyalitas karyawan, serta merupakan proses yang akan

datang ketika seorang anggota memperlihatkan dengan rasa kepedulian dan dedikasi terhadap keberhasilan dan kesejahteraan organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen karyawan terhadap perusahaan mereka sangat penting untuk mencapai tujuannya (Gerhana et al., 2019). Sedangkan Sukoco menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup kepercayaan kepada tujuan dan prinsip organisasi, dukungan terhadapnya, dorongan untuk memberikan usaha maksimal demi kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Sukoco et al., 2020).

Kemampuan karyawan untuk memahami dan menguasai informasi yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas mereka secara efektif disebut pengetahuan dalam kategori kompetensi sumber daya manusia. Untuk meningkatkan pengetahuan karyawan ada banyak cara misalnya keterampilan melalui pembelajaran dimulai dari mengikuti pelatihan, pendidikan, dan sertifikasi. Karena adanya peningkatan sumber daya manusia, pemahaman organisasi, kepemimpinan, dan distribusi adalah beberapa aspek kompetensi sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan (Ardiyansyah et al., 2023). Untuk menerapkan kompetensi SDM ini, manajemen perusahaan harus memastikan bahwa kontribusi karyawan diakui dan dihargai. Mereka juga harus mempertimbangkan kesehatan fisik dan mental mereka. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan sungguh-sungguh agar menciptakan lingkungan kerja yang humanis, bersatu, dan juga produktif yang menumbuhkan hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan. Sebuah perusahaan untuk memahami dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menangani tantangan dan masalah. Menurut Manmohan Joshi, Sumber daya terdiri dari semua upaya, kemampuan, atau kemampuan setiap orang yang bekerja untuk suatu perusahaan. Selain itu,

pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif harus digunakan untuk membangun kompetensi. (Septiana et al., 2023).

Tiga prinsip mendasarinya, menurut (Soetjipsoeto 1996, dalam Septiana et al., 2023) Prinsip pertama adalah pengelolaan orientasi layanan. Ini dibutuhkan untuk mencegah pengelolaan sumber daya manusia seperti tata cara, pedoman pelaksanaan, dan formulir yang berkaitan dengan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Karena keragaman tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan SDM, pengelolaan SDM menjadi tidak efektif dan tidak efisien, dan kompetensi yang diharapkan tidak diciptakan. Prinsip kedua dari pengelolaan adalah bahwa setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara aktif. Tujuannya adalah untuk membuat setiap orang lebih menarik sehingga mereka dapat meningkatkan semangat dan memotivasi diri mereka untuk menjadi lebih baik. Karena sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya yang selalu mengantisipasi kebutuhan masa depan mereka yang biasanya bersikap positif dan berwawasan luas, berperilaku terpuji, dan memiliki banyak keterampilan dan kemampuan yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di era modern saat ini. Kontribusi utama manajemen adalah meningkatkan produktivitas kerja serta pengetahuan. Prinsip terakhir dalam manajemen adalah pengelolaan sumber daya manusia, yang berperan dalam mengembangkan keterampilan dan membangun semangat guna mencapai tujuan. Guna menghadapi kemajuan zaman di masa depan, kemampuan seorang karyawan sangat penting untuk terus ditingkatkan. Kapasitas karyawan untuk memproduksi barang atau jasa yang selaras dengan harapan perusahaan secara efektif dan efisien disebut produktivitas kerja. Jika perusahaan dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawannya, mereka menjadi lebih kompetitif. Tuntutan perusahaan untuk memprioritaskan kompetensi daripada persaingan tidak dapat dibiarkan (Siagian, 2023).

BMT adalah lembaga yang tidak hanya berorientasi pada bisnis tetapi juga sosial. Selain itu, lembaga ini tidak melakukan pemusatan kekayaan terdistribusi merata dan adil (Rusby et al., 2022). Selain itu, Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan lembaga yang memiliki peran dalam pelaksanaannya yang berbasis syariah. BMT menggunakan aturan yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits untuk membantu praktisi bisnis memahami hak dan kewajiban sehingga mereka dapat menjalankan usaha yang berkeadilan, wajar, sehat, dan dinamis (yang dijamin oleh kepastian hukum). Adapun fungsi dan tujuan BMT yaitu untuk meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

(Sudjana & Rizkison, 2020) BMT Nusa Ummat Sejahtera yang sebelumnya bernama Koperasi BUMI Sejahtera pada tahun 2003 namun diresmikan menjadi BMT Nusa Ummat Sejahtera pada tanggal 25 April 2008 berdasarkan surat keputusan dari dinas koperasi sebagai jaminan hukum tentang keberadaan organisasi yang dimaksudkan untuk mengarahkan dan mengembangkan ekonomi masyarakat secara syari'ah, menurut Akta. Dengan nomor 180.08/315, tertanggal 5 Mei 2007, badan hukum koperasi ditetapkan sebagai perwakilan BMT NU Sejahtera. BMT ini berperan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, terutama bagi masyarakat Muslim dari kalangan menengah ke bawah yang berlatar belakang Nahdlatul Ulama (NU). NU sendiri merupakan organisasi berbasis masyarakat tersebar di seluruh Indonesia.

Agar dapat beroperasi secara optimal, struktur organisasi BMT NU Sejahtera perlu dikelola secara profesional, sebagaimana halnya badan usaha lainnya. Selain itu, sebagai lembaga ekonomi, koperasi wajib mematuhi prinsip-prinsip hukum ekonomi yang rasional serta mengikuti standar bisnis yang berlaku guna memastikan keberlanjutan dan efektivitas operasionalnya (Jannah, 2021).

Dari hasil observasi yang telah dilakukan peneliti Wawancara dengan karyawan BMT NU Sejahtera KC Astanajapura mengungkapkan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh penerapan etika profesi dan budaya kerja. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, profesionalisme, kerja sama, dan kedisiplinan diterapkan dalam aktivitas harian dan mendorong motivasi serta kinerja karyawan. Meski kedisiplinan belum maksimal, kekompakan tim tetap terjaga. Produktivitas kerja juga ditingkatkan melalui pelatihan, perbaikan berkelanjutan, dan sistem penilaian kinerja yang menilai tanggung jawab dan ketepatan waktu. Secara keseluruhan, etika profesi dan budaya kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dan citra positif BMT di masyarakat.

Namun demikian, peningkatan kinerja karyawan BMT NU Sejahtera di kantor cabang Astanajapura sepertinya terdapat banyak hambatan untuk mencapai kesejahteraan BMT NU Sejahtera karena produktivitas dan standar peningkatan kualitas sumber daya manusia dari kinerja karyawan masih belum terealisasi dengan baik (Khafidoh, 2022). Khususnya karyawan dalam bidang marketing BMT harus memberhentikan beberapa karyawan karena mereka tidak mencapai target pembiayaan perusahaan. Hal ini sedikit menunjukkan bahwa produktivitas kerja di BMT NU Sejahtera KC Astanajapura menurun.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Lidwina, Henrikus & Yoseph (Moron et al., 2023) yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja berada pada standar yang unggul, termasuk perilaku disiplin dalam bekerja, perilal tegas dalam mengambil keputusan, dan rasa percaya diri. Selain itu, kinerja karyawan ditinjau dari segi kuantitas dan kualitas, tingkat kerja sama yang tinggi, dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Namun sebaliknya, berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Raudah Tul Jannah (Jannah, 2021) yang meneliti

tentang Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja Islam Baitul Maal Wattamwil (BMT) Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja islam pada BMT kota Pekanbaru dari aspek penilaian islam masih belum sepenuhnya di lakukan seperti istiqomah karena sebagian karyawan masih kurangnya kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa budaya kerja sudah diterapkan namun masih ada kekurangan dalam hal penerapan budaya karena terdapat karyawan yang kurang mematuhi nilai kedisiplinan di tempat kerja BMT NU Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon. Misalnya, dalam hal berpakaian dan manajemen waktu. Penelitian ini masih menarik untuk dijadikan penelitian selanjutnya. Maka dari itu, ini merupakan tantangan bagi KSPPS BMT NU Sejahtera Kabupaten Cirebon untuk terus meningkatkan kinerja koperasi. Untuk mengetahui bagaimana penerapan etika profesi dan budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penulis tertarik mengambil penelitian di BMT NU Sejahtera KC Astanajapura. Maka dari itu peneliti mengambil judul **“PENERAPAN ETIKA PROFESI DAN BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KSPPS BMT NUSA UMMAT SEJAHTERA KC ASTANAJAPURA KABUPATEN CIREBON”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang akan menjadi fokus penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas kinerja karyawan yang kurang baik menjadikan KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon harus bisa lebih menerapkan etika profesi.
2. Terdapat dampak etika profesi dan budaya kerja pada produktivitas kerja di KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten

Cirebon.

3. Adanya penerapan etika profesi menjadi suatu harapan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik sehingga manajemen sumber daya manusia di KSPPS BMT NU Sejahtera kabupaten Cirebon dapat terealisasi dengan lebih baik.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, penting untuk membuat batasan masalah agar menghindari meluasnya permasalahan yang akan dikaji. Peneliti melakukan pembatasan ruang lingkup penelitian agar lebih fokus pada penerapan etika profesi dan budaya kerja karena peneliti ingin mengetahui kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja yang ada di KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti merumuskan pokok permasalahan dalam rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana penerapan etika profesi KSPPS BMT Nusa Ummat Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana penerapan budaya kerja di KSPPS BMT Nusa Ummat Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja pada BMT NU Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui penerapan etika profesi di KSPPS BMT Nusa Ummat Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon.
- b. Untuk mengetahui penerapan budaya kerja di KSPPS BMT Nusa Ummat Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon.

- c. Untuk mengetahui strategi dalam meningkatkan produktivitas kerja di KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon.

2. Manfaat Penelitian

Sebagaimana dijelaskan di bawah ini, pihak-pihak terkait diharapkan mendapatkan manfaat teoritis dan praktis dari penelitian ini.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam bidang keilmuan serta mendukung pengembangan ilmu, baik bagi penulis maupun pembaca, khususnya mengenai penerapan etika profesi dan budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas di KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Diharapkan pada penelitian yang dilakukan dapat diklasifikasikan sebagai sumber dan referensi untuk melakukan dan mengembangkan penelitian selanjutnya terkait dengan etika profesi dan budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas

2) Bagi Peneliti dan Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang etika profesi dan mengetahui kinerja karyawan yang dihadapi oleh KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon dari tema yang telah peneliti angkat yaitu penerapan etika profesi dalam meningkatkan produktivitas.

3) Bagi Masyarakat dan Anggota

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi kepada masyarakat atau anggota mengenai penerapan etika profesi di KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura

Kabupaten Cirebon karena terdapat etika yang harus implementasikan di daerah setempat.

- 4) Bagi KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran atau menjadi masukan bagi KSPPS BMT NU Sejahtera Cirebon untuk memperbaiki produktivitas kerja yang kurang baik di KSPPS BMT NU Sejahtera Astanajapura Kabupaten Cirebon serta menjadi bahan evaluasi penerapan etika profesi dan budaya kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.

F. Penelitian Terdahulu / *litelature Review*

Setelah dilakukan penelusuran pustaka melalui berbagai sumber, maka diperoleh penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh orisinalitas penelitian yang akan dilakukan. Tabel 2.1 di bawah ini akan merangkum hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Jannah, (2021)	Implementasi Nilai-nilai Budaya Kerja Islam Baitul Maal Wattamwil (BMT) Kota Pekanbaru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Islam di BMT Kota Pekanbaru belum sepenuhnya diterapkan, terutama dalam hal istiqomah, akibat kurangnya	Kesamaan dari variabel budaya kerja menggunakan variabel independen dan sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif.	Perbedaan dari tempat penelitian penelitian ini dilakukan di BMT Kota Pekanbaru, sedangkan yang peneliti melakukan di tempat BMT NU Sejahtera KC

			<p>kedisiplinan sebagian karyawan khususnya dalam menyelesaikan deadline pekerjaan.</p>		Astanajapura.
2.	Moron et al., (2023)	<p>Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berada pada tingkat yang baik, termasuk perilaku disiplin dalam bekerja, perilaku tegas dalam mengambil keputusan, dan rasa percaya diri. Selain itu, kinerja karyawan ditinjau dari segi kuantitas dan kualitas, tingkat kerja sama yang tinggi, dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Hasil analisis korelasi produk moment menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keduanya.</p>	<p>Kesamaan dari variabel yang digunakan yakni budaya kerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif sedangkan penelitian yang sekarang kualitatif.</p>
3.	Herwanto &	<p>Pengaruh Budaya Kerja</p>	<p>1) Budaya Kerja Berpengaruh</p>	<p>Kesamaan pada variabel</p>	<p>Perbedaan dari metode yang</p>

	Radiansyah, (2022)	Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kaeryawan Pada PT Cabang Windi Karsa Bakauheni Lampung Selatan	Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. 2) Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. 3) Variabel Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Windu Karsa Cabang Bakauheni, Lampung Selatan	independen pada budaya kerja	digunakan pada penelitian ini kuantitatif sedangkan penelitian yang sekarang kualitatif. Perbedaan pada tempat penelitian ini dilakukan di PT Cabang Windi Karsa Bakauheni Lampung Selatan, sedangkan penelitian saat ini di BMT NU KC Astanajapura.
4.	Nurhidayah & Indayani, (2020)	Analisis Kualitatif Hubungan Budaya Kerja Organisasi dengan Opini Audit:(Studi Kasus Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja organisasi berhubungan dengan opini audit, seperti yang ditunjukkan oleh lima budaya kerja organisasi yang digunakan oleh pemerintahan Kabupaten Majene: transparansi, etika publik,	Kesamaan dari metode yang digunakan yakni kualitatif. Selain itu, memiliki kesamaan pada variabel yang digunakan yaitu budaya kerja	Perbedaan dari tempat penelitian dilakukan di Studi Pada Pemerintahan Kabupaten Majene, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di BMT NU Sejahtera Astanajapura

			komunikasi, anti korupsi, dan disiplin, serta penelitian, yang disebut tekad dalam penelitian ini.		
5.	N. S. Putri et al., (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kesamaan penggunaan variabel budaya kerja sebagai variabel independen	Perbedaan dari metodologi yang digunakan penelitian ini menggunakan metode kualitatif sedangkan metode yang dilakukan saat ini kualitatif
6.	Hakim, L. et al., (2022)	Studi Analisa Orientasi Kerja Dengan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi kerja dan budaya kerja yang menyenangkan terkait erat dengan produktivitas kerja	Persamaan dari variabel yang digunakan sama menggunakan variabel budaya kerja dan produktivitas kerja	Perbedaan pada tempat penelitian ini dilakukan di Pada PT Jakarta Central Asia Steel, sedangkan

		Central Asia Steel	karyawan PT Jakarta Central Asia Steel di Jakarta. Dengan kata lain, produktivitas kerja lebih tinggi jika orientasi kerja dan budaya kerja menyenangkan bagi karyawan.		yang akan dilakukan di BMT NU Sejahtera KC Astanajapura. Perbedaan pada metode yang digunakan penelitian ini kuantitatif sedangkan metode penelitian sekarang kualitatif (Hakim et al., 2022)
7.	Putri & Soeprajitno, (2023)	Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Margo Makmur	Hasil analisis informan menunjukkan bahwa kedisiplinan yang ada di KUD Margo Makmur telah diterapkan dengan baik. Pemimpin telah memberikan instruksi dan bimbingan kepada karyawan, menekankan bahwa setiap pekerja memiliki tanggung jawab terhadap peraturan dan	Kesamaan pada metodologi yang digunakan sama sama menggunakan metode kualitatif	Perbedaan pada sasaran tempat penelitian ini yaitu Karyawan Pada KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk sedangkan sasaran tempat penelitian yang akan dilakukan yaitu di BMT NU Sejahtera Astanajapura

			<p>tugasnya masing-masing, dan tidak menyalahgunakan peraturan perusahaan. Faktor pendukung dan penghambat adalah permodalan usaha.</p>		
8.	Rahman & Hardana, (2024)	<p>Pengaruh Penerapan Etika Profesi, Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Peningkatan Profesionalisme Akuntan Publik</p>	<p>penerapan etika profesi dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap profesionalisme, sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh secara negatif terhadap profesionalisme</p>	<p>Persamaan pada variabel yang digunakan yaitu etika profesi</p>	<p>Perbedaan pada metode penelitian ini yaitu kuantitatif sedangkan penelitian yang akan digunakan Metode kualitatif</p>
9.	M. Hakim & Abdullah, (2019)	<p>Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administratif Daerah</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap</p>	<p>Persamaan pada variabel yang digunakan yakni budaya kerja dan produktifitas kerja</p>	<p>Perbedaan pada metode penelitian ini yakni kuantitatif sedangkan metode yang sekarang menggunakan metode kualitatif</p>

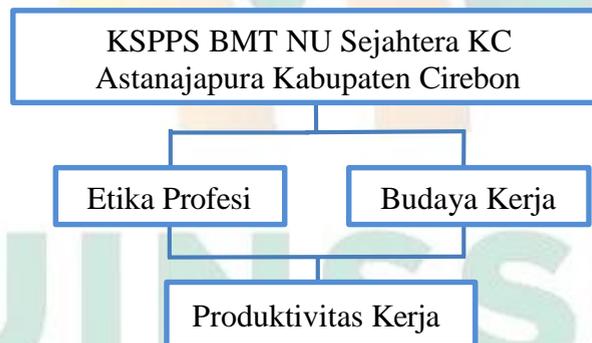
		Provinsi DKI Jakarta	<p>produktivitas kerja karyawan, sedangkan dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Biro Administrasi Sekretariat Provinsi DKI Jakarta.</p>		
10	Saputra & Akos, (2020)	Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1. Ada pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.	Kesamaan pada variabel budaya kerja dan produktivitas kerja	Perbedaan pada tempat penelitian yang digunakan. Penelitian ini dilakukan di Kementrian

		Pegawai Pada Kanwil Kementrian Agama Provinsi Kalimantan Selatan	Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja		Agama Provinsi Kalimantan Selatan, sedangkan penelitian sekarang di BMT NU Sejahtera KC Astanajapura
11	Andriyana & Trisnaningih, (2022)	Analisis Pelanggaran Etika Dan Kode Etik Profesi Akuntan Di Era Persaingan Yang Kompetitif (Studi Kasus PT. Garuda Indonesia (Persero), Tbk.)	Terdapat beberapa pelanggaran oleh Auditor saat bertugas memeriksa laporan keuangan di PT Garuda Indonesia. Oleh karena itu dibutuhkan penerapan prinsip etika profesi diantaranya : integritas, objektivitas, perilaku profesional, dan kompetensi di dalam perusahaan tersebut.	Sama Sama menggunakan metode kualitatif, dan memiliki kesamaan variabel yakni etika profesi	Perbedaan pada studi kasus Studi Kasus PT Garuda Indonesia (Persero), TBK. Sedangkan penelitian saat ini studi kasus BMT NU Sejahtera KC Astanajapura
12.	Zaleha & Novita, (2021)	Dampak Teknologi Informasi, Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor	Dampak teknologi informasi, etika profesi memiliki Pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja auditor.	Kesamaan menggunakan etika profesi sebagai variabel independen	Metode penelitian ini yang digunakan yaitu kuantitatif sedangkan metode penelitian yang akan

					dilakukan yakni kualitatif
13	Kirana, (2019)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Etika Profesi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan)	Kualitas SDM dan etika profesi tidak mempengaruhi kinerja auditor, menurut penelitian ini. Sebaliknya, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor secara parsial	Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan keduanya sama menggunakan etika profesi sebagai variabel independen	Perbedaan dari tempat penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan publik di Jakarta Selatan sedangkan tempat penelitian yang saat ini dilakukan pada BMT NU Sejahtera KC Astanajapura
14.	Gumilar & Adji, (2023)	Penerapan Etika Profesi dalam Meningkatkan Kinerja Customer Service di Bank Bjb Cabang Majalengka	Penerapan etika profesi pada customer service harus memiliki kemampuan melayani setiap nasabah secara baik, cepat dan tepat serta harus memiliki	Kesamaan dari Metode yang digunakan yakni kualitatif dan variabel yang digunakan penerapan etika profesi sebagai variabel independen	Tempat penelitian di bank Bjb Cabang Majalengka. Sedangkan saat ini BMT NU Sejahtera KC Astanajapura

			kemampuan komunikasi yang baik.		
15.	Fau & Siaggian, (2021)	Pengaruh Etika Profesi, Kompetensi dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan)	Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan, bahwa etika dan integritas berpengaruh secara signifikan secara parsial dan simultan	Kesamaan dari Metode yang digunakan yakni kualitatif	Tempat penelitian di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Sedangkan saat ini BMT NU Sejahtera KC Astanajapura

G. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada teori yang relevan, kerangka pemikiran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Penerapan Etika Profesi

Etika profesi adalah norma moral yang diterapkan oleh berbagai profesi seperti pengacara, guru, dokter, akuntan, dan lainnya. Prinsip etika ini sangat penting saat menjalankan tugas dan tanggung

jawab yang diamanatkan oleh perusahaan. Tujuan dari etika profesional adalah untuk menjadi panduan utama dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab tersebut. Tujuan etika profesional adalah untuk memastikan bahwa seorang profesional bertindak dengan integritas, transparansi, keadilan, dan tanggung jawab terhadap klien, masyarakat, dan profesi mereka sendiri. Etika ini tidak hanya mengatur reputasi pribadi saja, tetapi juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi mereka. Maka dari itu, BMT NU harus menerapkan etika profesi untuk memberikan layanan yang profesional dimata masyarakat ataupun anggota BMT NU khususnya profesi sebagai account officer (AO) ketika diberikan tugas oleh perusahaan harus bertanggung jawab kejujuran, dan kepentingan klien harus diutamakan dalam target BMT pembiayaan. Mereka harus memastikan pencapaian target pembiayaan lembaga keuangan dan memberikan layanan terbaik dan sesuai dengan etika profesional.

2. Budaya Kerja

Budaya kerja perlu diterapkan oleh suatu organisasi yang ingin mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, individu cenderung bekerja dengan lebih baik apabila mereka memiliki budaya kerja dalam diri mereka. Meskipun budaya kerja dan semangat kerja telah ada, karyawan masih mungkin tidak bisa mencapai visi dan misi perusahaan sesuai harapan. Maka dari itu, sangat penting untuk mengevaluasi budaya kerja dalam BMT NU guna menilai kinerja, kebutuhan, keadilan, dan kelayakan. Program ini dapat berdampak besar pada peningkatan produktivitas dan hasil kerja. Budaya kerja yang menjunjung tinggi kejujuran dan transparansi adalah hal yang krusial dalam peran Account Officer, terutama saat memberikan informasi kepada nasabah mengenai pembiayaan, suku bunga, biaya, dan syarat lainnya.

3. Produktivitas Kerja

Dalam produktivitas kerja di BMT NU Sejahtera karyawan dituntut agar sesuai standar yang sudah ditentukan kebijakannya oleh perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja secara efisien. Selain itu karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik tetapi juga dapat melakukannya dengan waktu dan sumber daya yang minimal dan harus memiliki komponen yang dapat mempengaruhi produktivitas di BMT NU Sejahtera yaitu dengan keterampilan dan kompetensi, lingkungan kerja, serta memiliki motivasi kerja, dan dapat memanajemen waktu. Jadi dengan adanya kerangka pemikiran ini, diharapkan membuka jalan lebih luas terkait identifikasi masalah yaitu untuk mengetahui bagaimana penerapan etika profesi dan budaya kerja di BMT NU Sejahtera KC Astanajapura berdampak pada produktivitas kerja.

H. Metode Penelitian

a) Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggali dan memahami suatu fenomena tanpa menggunakan prosedur statistik atau pengukuran numerik. Penelitian kualitatif berfokus pada analisis mendalam terhadap berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk ucapan, tulisan, perilaku, serta peristiwa yang terjadi dalam suatu konteks tertentu. Pendekatan ini juga menekankan pemahaman secara menyeluruh, dengan mempertimbangkan sudut pandang yang komprehensif untuk memperoleh gambaran yang lebih detail dan bermakna mengenai objek yang diteliti (Jaya, 2020).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif karena masalah yang dipelajari membutuhkan banyak data aktual dan kontekstual dari lapangan. Alasan kedua adalah bahwa metode ini dipilih karena masalah yang dipelajari saling berkaitan dan tidak terpisahkan dari dunia alami.

b) Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai pada Oktober 2024 sampai dengan Maret 2025.

c) Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada BMT NU Sejahtera KC Astanajapura yang beralamat Jl. Wahid Hasyim Rt. 01 Rw. 01 Ds. Mertapada Wetan, Kec. Astanajapura Kab. Cirebon.

d) Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan secara rinci bagaimana penerapan etika profesi dan budaya kerja pada BMT NU Sejahtera KC Astanajapura dalam meningkatkan produktivitas kerja. Maka dari itu, penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif-kualitatif.

Studi kasus merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Studi kasus, juga dikenal sebagai "case study", adalah metode penelitian yang berfokus pada suatu kasus tertentu dengan melibatkan data atau informasi. Studi kasus ini dapat dilakukan dalam bentuk deskriptif, eksplorasi, atau masing-masing bentuk menghasilkan kesimpulan bahwa studi kasus ini menangkap makna yang dalam dari suatu kasus atau peristiwa. Studi kasus juga disebut sebagai studi yang komprehensif, mendalam, rinci, dan mendalam. Studi ini lebih difokuskan pada kasus atau fenomena modern, seperti diskusi tentang etika profesional dalam perusahaan. Studi kasus biasanya memberikan peluang atau akses yang luas bagi peneliti untuk mempelajari entitas sosial yang diteliti secara menyeluruh, dan mendalam.

Studi yang dianalisis dapat meliputi individu, keluarga, peristiwa, atau kelompok tertentu dengan cakupan yang terbatas. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendalami, memahami, serta mengeksplorasi bagaimana aspek-aspek tersebut beroperasi atau

berlangsung dalam kehidupan nyata. (Wijaya, 2019)

e) Jenis dan Sumber Data Penelitian

Data primer dan data sekunder adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Penulis menggunakan data primer, yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung dari objek atau lapangan penelitian.

Dalam mendokumentasikan dan mencatat kondisi objek penelitian, peneliti melakukan wawancara langsung dan observasi ke BMT NU Sejahtera KC Astanajapura. Selain menggunakan data primer, peneliti juga menggunakan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya, seperti buku, jurnal, tesis, artikel, dan sebagainya. Dengan membandingkan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti, data sekunder sangat membantu peneliti menyusun penelitian mereka. Tujuannya adalah supaya peneliti dapat melihat konsep dari apa yang akan diteliti melalui referensi yang mereka kumpulkan. Namun, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen BMT NU Sejahtera KC Astanajapura.

f) Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial dari objek penelitian. Untuk menjawab pertanyaan penelitian, penelitian ini menggunakan obeservasi, wawancara, dan penelitian literatur. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Handphone
- b. Buku Catatan
- c. Alat tulis
- d. Daftar Pertanyaan wawancara
- e. Perekam suara
- f. Kamera

g) Teknik Pengumpulan Data

Objek dari penelitian ini berdasarkan informasi yang ada di BMT NU Sejahtera KC Astanajapura Subjek Penelitian ini adalah baitul mall watamwil (BMT) NU Sejahtera KC Astanajapura teknik pengumpulan data yang diterapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Peneliti menggunakan metode wawancara semi-terstruktur, yang berarti pewawancara telah menyiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber, namun penyampaian pertanyaan bersifat fleksibel dan menyesuaikan dengan arah jalannya percakapan. (Ratnaningtyas et al., 2023). Penelitian ini menggunakan wawancara untuk mendapatkan informasi tentang penerapan etika profesi yang ada di BMT NU Sejahtera KC Astanajapura. Adapun informannya yaitu:

Tabel 2.2 Informan Penelitian

NO	Nama	Jabatan
1.	Angga Saputra	Manager Cabang
2.	Anggun Tri Monica S.Pd	Staff Administrasi
3.	Oki Sugiarto A.Md	Account Officer
4.	Umi Aemah I	Nasabah
5.	Ani Susanti II	Nasabah

b. Observasi

Penulis melakukan observasi sebagai langkah pertama dalam metode pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup teknik observasi. Observasi merupakan proses memperhatikan secara mendalam suatu peristiwa, fenomena, atau objek tertentu. Dengan demikian, observasi dapat diartikan sebagai metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan dari objek yang diteliti untuk memperoleh pemahaman yang terang dan mendalam mengenai hal yang akan dipelajari. Pada

penelitian ini, penulis melakukan observasi dengan mengunjungi lokasi penelitian tempat penulis meneliti.

Dalam hal ini, penulis melihat dan mempelajari masalah di lapangan yang terkait dengan objek yang diteliti yaitu mengenai penerapan etika profesi di KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura.

c. Dokumentasi

Pada penelitian kualitatif terdapat adanya dokumentasi yang merupakan teknik pengumpulan data tambahan. Ini digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan serta memahami aspek yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, data dapat dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, buletin, makalah, dan lainnya. Baik melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi, semua metode tersebut memberikan bukti yang sah secara hukum dan dapat digunakan sebagai alat pembelaan terhadap tuduhan, kesalahpahaman, maupun fitnah.

h) Teknik Analisis Data

Analisis data adalah metode untuk menguraikan masalah atau fokus pada penelitian yang terdiri dari beberapa bagian sehingga struktur dan tataannya yang diuraikan tersebut menjadi jelas dan mudah dipahami isinya (Helaluddin & Wijaya, 2019). Peneliti melakukan penelitian lapangan untuk mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menghasilkan kesimpulan dari fenomena yang terjadi di lapangan. Data lapangan peneliti dihadapkan dengan data yang kongkrit yang ada di lapangan. Maka dari itu, dari data tersebut, untuk menemukan hipotesis, yang kemudian akan menjadi hasil penelitian. Setelah data dikumpulkan, proses analisis data kualitatif dilakukan sebagai berikut: (Sarosa, 2021).

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses yang memilih, mengumpulkan, dan mengubah data kasar yang diringkas dan disederhanakan yang berasal

dari catatan tertulis di lapangan. Selama penelitian, data dikurangi secara berkala. Data, baik yang diperlukan maupun yang tidak diperlukan, harus disimpan dengan baik, dan peneliti harus memiliki kemampuan untuk memilih data terbaik.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menyajikannya dalam bentuk yang lebih terstruktur. Data dapat disajikan dalam bentuk tabel, gambar, bagan, serta uraian singkat yang menjelaskan keterkaitan antara berbagai kategori. Penyajian ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap isi data, menampilkan data yang sudah disederhanakan untuk membantu penarikan kesimpulan.

3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi

Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah langkah terakhir. Kesimpulan awal yang disampaikan hanyalah sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan awal didukung oleh bukti yang valid, maka kesimpulan itu kredibel. Dalam penelitian kualitatif, hasil yang diharapkan adalah penjelasan atau gambaran tentang objek yang sedang diteliti yang sebelumnya tidak jelas. Bisa berupa hubungan interaktif, teori, atau hipotesis. Jelasnya reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan adalah suatu jalinan pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang umum disebut analisis (Sugiyono, 2013). Verifikasi bertujuan untuk memastikan bahwa penilaian terhadap kesesuaian data dengan konsep dasar dalam penelitian dilakukan secara lebih akurat dan objektif.

Penulis mengumpulkan data yang relevan dengan menggunakan instrumen pengumpulan data, dan kemudian mengatur semua data yang telah terkumpul. Pengumpulan data harus dilakukan dengan cermat

juga teliti agar hasil yang diperoleh akurat data yang dihasilkan. Penulis membaca kembali dan memeriksa kelengkapan dan kejelasan data yang telah dikumpulkan data secara keseluruhan dan membuat beberapa catatan tentang data yang dianggap penting.

Mengidentifikasi dan mengelompokkan pernyataan yang dirasakan oleh responden melalui proses horizontalizing, di mana setiap pernyataan yang tidak relevan dengan topik diskusi atau pertanyaan akan dieliminasi. Proses ini juga mencakup reduksi data, yaitu memilah, memusatkan, serta menyederhanakan data mentah yang baru diperoleh dari hasil penelitian dan catatan tertulis di lapangan.

Penyajian data adalah ketika penulis mengumpulkan dan menyusun informasi secara narrative, selektif, dan komunikatif. Dalam langkah ini, peneliti berusaha mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan, dimulai dengan gagasan atau kode dari setiap subpokok masalah. Ide-ide ini dapat diidentifikasi atau disusun secara sistematis dalam berbagai kategori, subkategori, dan subkategori, dan kemudian dapat disusun dan dikembangkan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

Perumusan dalam simpulan, yang berarti melakukan tinjauan ulang lapangan untuk memastikan bahwa makna yang ditemukan di lapangan benar dan valid. Kemudian hasil yang diperoleh diinterpretasikan dalam bentuk naratif. Mencari hubungan, persamaan, dan perbedaan di antara data yang dikumpulkan adalah tujuan dari upaya ini. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan pernyataan subjek dengan makna yang terkandung dalam konsep-konsep dasar penelitian.

I. Sistematika Penulisan

Untuk membantu pembaca dalam memahami penelitian yang disajikan secara terstruktur, maka dibutuhkan sistematika yang baik dan benar. Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini terdiri dari lima bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, pada bab pendahuluan ini diawali dengan pemaparan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, kemudian diperoleh masalah yang diidentifikasi, batasan masalah, perumusan masalah. Pada bab ini juga mencakup tujuan dan manfaat adanya penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, bab ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang menjelaskan teori-teori terkait dengan topik yang dikaji pada penelitian ini, penelitian terdahulu yang relevan, dan pembuatan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN, pada bab ini membahas mengenai gambaran dari objek penelitian yang terdiri dari selang pandang KSPPS BMT Nusa Ummat Sejahtera, Tugas dan Fungsi KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura, penerapan etika profesi dan Struktur Organisasi KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, bab ini berisikan hasil dan pembahasan yang didapatkan oleh peneliti dari hasil observasi kemudian dibahas berdasarkan data yang relevan dengan penelitian tentang Penerapan etika profesi dan budaya kerja pada BMT NU Sejahtera dalam meningkatkan produktivitas kerja.

BAB V PENUTUP, BAB ini adalah bab yang terakhir. Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan diperoleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukannya. Hasil penelitian diuraikan secara singkat dan padat sesuai dengan hasil penelitian yang diteliti. Kemudian untuk saran berisi tentang hal-hal yang berguna sebagai bahan evaluasi bagi peneliti atau pembaca dari karya ilmiah ini yang mana hal ini untuk keberhasilan

penelitian mengenai Penerapan etika profesi pada produktivitas kerja yang ada di KSPPS BMT NU Sejahtera KC Astanajapura Kabupaten Cirebon.



UINSSC

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON