

ANALISIS IMPLEMENTASI *WOMEN LEADERSHIP BEHAVIOUR* DALAM MENGOPTIMALKAN ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP JEMBER BALUNG

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
MEI 2024**

ANALISIS IMPLEMENTASI *WOMEN LEADERSHIP BEHAVIOUR* DALAM MENGOPTIMALKAN ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP JEMBER BALUNG

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

FAJAR HARIS ABADI

204105010084

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
MEI 2024**

ANALISIS IMPLEMENTASI *WOMEN LEADERSHIP BEHAVIOUR* DALAM MENGOPTIMALKAN ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP JEMBER BALUNG

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

FAJAR HARIS ABADI

204105010084

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



Dr. Nur Ika Mauliyah, SE., M.Ak.

NIP. 198803012018012001

ANALISIS IMPLEMENTASI *WOMEN LEADERSHIP BEHAVIOUR* DALAM MENGOPTIMALKAN ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP JEMBER BALUNG

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Selasa
Tanggal : 04 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Dr. Hj. Nurul Widyawati I.R., S.Sos., M.Si.
NIP. 197509052005012003



Fatimatuazzahro, S.H.I., M.SEL.
NIP. 199508262020122007

Anggota:

1. Dr. Hersa Farida Qoriani, M.E.I.

2. Dr. Nur Ika Mauliyah, S.E., M.Ak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Libaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian.” (QS. An-nisa: 59)*¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Qur'an Kemenag Terjemahan dan Tafsir: QS. An-nisa: 59

PERSEMBAHAN

Rasa syukur kepada Allah SWT serta ucapan *Alhamdulillah* robbil 'alamin telah memberikan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan skripsi ini. Saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua Orang Tua saya, Bapak Misdianto dan Ibu Mustohimah yang tiada henti memberikan dukungan memberikan semangat kepada saya untuk tidak mudah menyerah dalam menuntut ilmu, semoga doa dan harapan bapak dan ibu yang selalu dipanjatkan dapat mengantarkan haris menuju kesuksesan “Amin”.
2. Keluarga besar yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan studi ini.
3. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 3 Angkatan 2020 yang sama-sama berjuang menyelesaikan studi dengan harapan semuanya sukses memiliki karir yang bagus “Amin”.
4. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
5. Dan yang terakhir saya persembahkan untuk almamter tercinta.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, atas ridho dan rahmatnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan harapan. Sholawat serta salam semoga terus tercurah limpahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing dan menuntun ke jalan yang benar yakni agama Islam.

Tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, akan sangat sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, atas dasar itu penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan dan doa kepada seluruh yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I selaku ketua jurusan Ekonomi Islam.
4. Ibu Ana Pratiwi, S.E., Ak., MSA. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah.
5. Bapak Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Ibu Dr. Nur Ika Mauliyah, SE.,M.Ak. selaku Dosen Pembimbing, saya ucapkan terimakasih untuk kesabaran, keikhlasan serta waktu yang

telah diberikan, ilmu yang sangat bermanfaat untuk saya, serta untuk bimbingannya selama proses penyelesaian skripsi.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) yang telah memberikan ilmunya selama dibangku perkuliahan.
8. Ibu Khusnul Amaliah selaku Branch Manager Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung beserta karyawan yang membantu peneliti dalam mendapatkan informasi serta motifasi dan ilmunya kepada peneliti.
9. Kepada tim penguji sidang.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, penulis menyusun berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

Penulis mengucapkan terimakasih banyak, semoga kebaikan semua pihak yang telah memberikan bantuan mendapat balasan pahala dari Allah SWT yang dapat menjadi amal perbuatan dan semoga bermanfaat untuk kita semua di dunia maupun di akhirat. Aamin.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 01 Mei 2024

Penulis

FAJAR HARIS ABADI

204105010084

ABSTRAK

Fajar Haris Abadi, Nur Ika Mauliyah 2024 : Analisis Implementasi *Women Leadership Behaviour* Dalam Mengoptimalkan Etos Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

Kata Kunci : *Women Leadershi Behaviour*, Etos Kerja, Disiplin Kerja

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting sehingga menjadi fokus perhatian peneliti, kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh peran gender, dimana gender dapat dikategorikan kedalam tipe maskulin dan feminin. Dalam sebuah kepemimpinan di era sekarang pria maupun wanita tidak ada batasan untuk memiliki karir yang gemilang, wanita melangkah maju, beberapa perusahaan telah menempati kedudukan wanita sebagai pemimpin atau leader, perilaku kepemimpinan perempuan atau *women leadership behavior* menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk dapat memberikan dampak terhadap karyawan atau bawahannya. Karakteristik perilaku perempuan menjadi point yang membedakan antara kepemimpinan pria dan wanita akan menunjukkan bagaimana etos kerja dan disiplin kerja yang timbul pada karyawan.

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana implementasi *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada BSI Kcp Jember Balung? 2) Bagaimana Dampak implementasi *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada BSI Kcp Jember Balung?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi dan dampak *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kcp Jember Balung.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, Lokasi penelitian di Bank Syariah Indonesia Kcp Jember Balung. Jenis penelitian ini penelitian lapangan (*field research*) dan subyek penelitian menggunakan teknik purposive dengan 9 informan, kemudian teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah *Reduction, Display, Verivication*. Selanjutnya untuk keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian Implementasi *Women Leadership Behaviour* Dalam Mengoptimalkan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada BSI KCP Jember Balung, (1) *branch manager* mengimplementasikan 4 indikator sosok pemimpin perempuan yaitu *Mother* Ibu mengayomi, *seductress* Penyemangat *motifator*, Pet kesayangan apresiasi *reward*, *The iron maiden* tegas. (2) Etos Kerja berdampak sangat baik bagi karyawan dimana dilihat dari Keahlian interpersonal, Inisiatif, Dapat diandalkan. Dan Disiplin Kerja kerja sangat baik dari segi ketepatan waktu dengan dibentuknya sebuah aturan jika karyawan yang terlambat akan mendapatkan denda jika tidak melakukan konfirmasi sebelumnya, Ketaatan terhadap peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

DAFTAR ISI

	Halaman
SKRIPSI.....	i
Persetujui Pembimbing	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Motto.....	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar.....	vi
Abstrak.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah	8
F. Sistematika pembahasan	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	22
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian	43
C. Subjek Penelitian.....	43
D. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Analisis Data	47
G. Keabsahan Data.....	50
H. Tahap-Tahap Penelitian	53
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	56
A. Gambaran Objek Penelitian.....	56
B. Penyajian Data dan Analisis.....	62
C. Pembahasan Temuan.....	86
BAB V PENUTUP.....	102
A. Simpulan.....	102
B. Saran-saran.....	103
Daftar Pustaka.....	105

LAMPIRAN-LAMPIRAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	6
Tabel 1.2.....	20



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.....	47
Gambar 1.2.....	58
Gambar 1.3.....	70
Gambar 1.4.....	100



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sebagai individu masyarakat setiap orang memiliki sifat pemimpin bagi dirinya sendiri, sehingga dalam suatu organisasi, pemimpin perusahaan adalah nahkoda yang akan membawa perusahaan ke tujuannya. Pemimpin dapat mempengaruhi dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan mereka. Berhasil tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana sosok pemimpin memotivasi semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. "kelompok tanpa pemimpin ibarat tubuh tanpa kepala, mudah tersesat, panik, kacau, anarki, dan sebagainya".²

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting sehingga menjadi fokus perhatian peneliti. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan komponen kunci efektivitas suatu organisasi karena kerjasama antara anggota dan pemimpin mencerminkan kualitas organisasi. Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi aktivitas pengikutnya melalui kemampuan kepemimpinan yang merupakan ciri khas organisasi.³

² Sobry, *Pemimpin Dan kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*, (Mataram: Team Holistica, 2018) 5

³ Masrohatin, *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islam Value*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022) 5

Peran gender dapat mempengaruhi kepemimpinan, dimana gender dapat diklasifikasikan menjadi kategori maskulin dan feminin. Salah satu ciri-ciri Maskulin mewakili karakter yang kuat, tegas, berani, semangat, harga diri, dan kepercayaan diri yang teguh. Mereka juga berani mengambil resiko, agresif, bebas, objektif, tidak emosional, rasional, aktif, kompetitif, dan berambisi. Mereka juga ingin tahu tentang banyak hal, tetapi kurang responsif terhadap perasaan. Sedangkan karakteristik peran gender feminin lebih memperhatikan perasaan, emosional, sensitif, rapi, teliti, tabah, lembut, hangat, hemat, lebih berhati-hati, dan ramah. Dari karakteristik tersebut Banyak orang menyamakan atau memaknai gender dengan jenis kelamin, yaitu jenis kelamin laki-laki untuk maskulin dan jenis kelamin perempuan untuk feminin. Di abad kedua puluh satu, kepemimpinan perempuan masih menjadi subjek perdebatan. Ini disebabkan oleh stereotip yang diberikan kepada perempuan. Studi Coleman menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan dan manajer senior lainnya di negara Inggris dan Wales cenderung berperilaku seperti model kepemimpinan transformatif dan partisipatif.⁴

Tidak seperti pria, wanita juga lebih suka memberikan hadiah Eagle dan Johnson melakukan meta-analisis studi gender manajer aktual dan menemukan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam penggunaan perilaku mendukung atau berorientasi tugas.

⁴ Kristiyanti, E. I., & Muhyadi, M. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus SMKN 7, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel)." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* no. 1 (April 2015): 38 <http://jurnal.uny.ac.id/index.php/jamp>

Namun, dari penelitian mereka menyatakan, kepemimpinan partisipatif lebih dominan digunakan oleh seorang pemimpin perempuan dari pada laki-laki.⁵ *Behaviour Theory* menyebutkan bahwasannya pemimpin tidak dilahirkan melainkan dapat diciptakan atau dibentuk. *Participative Leadership Theory* Seorang pemimpin yang bergaya partisipatif dalam mengambil keputusan tidak akan secara otokratis, melainkan berusaha untuk melibatkan orang lain dalam prosesnya. Orang lain yang dimaksud bawahan, rekan, atasan, atau pemangku kepentingan lainnya (*stakeholders*).⁶

Dalam sebuah kepemimpinan di era sekarang pria maupun wanita tidak ada batasan untuk memiliki karir yang gemilang, wanita melangkah maju beberapa perusahaan telah menempati kedudukan wanita sebagai pemimpin atau leader, perilaku kepemimpinan perempuan atau *women leadership behavior* menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk dapat memberikan dampak terhadap karyawan atau bawahannya. Karakteristik perilaku perempuan yang telah dipaparkan di atas menjadi point yang membedakan antara kepemimpinan pria dan wanita akan menunjukkan bagaimana etos kerja dan disiplin kerja yang timbul pada karyawan.

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai semangat kerja dan keyakinan seseorang atau kelompok atau dapat juga didefinisikan sebagai kegiatan yang secara sengaja dilakukan untuk mencapai suatu tujuan

⁵ Suhardi, Imanuddin et al., *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. (Jakarta: PT Publica Indonesia Utama, 2022) 181

⁶ Suhardi, *Manajemen Kepemimpinan* 182

tertentu, yang dikenal sebagai kemajuan perusahaan.⁷ Disamping etos kerja yang akan berkesinambungan dengan disiplin kerja karyawan, Disiplin didefinisikan oleh Bambang Prawiro sebagai "Peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat." Menurut WJS Poerwadarminta, kerja adalah tindakan melakukan sesuatu. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah aturan dan prosedur yang harus diikuti oleh individu seseorang dalam perusahaan tersebut untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan mereka agar mencapai tujuan tertentu.⁸

Salah satu cara untuk mengukur kinerja karyawan adalah dengan melihat seberapa disiplin pegawai tersebut, Faktor disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini menjadi sebuah dorongan gairah kerja, semangat kerja, dan mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁹ Dengan demikian, kedisiplinan memainkan peran penting dalam kinerja seseorang. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, karena semangat kerja, gairah kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya akan mendorong mereka untuk bekerja semaksimal mungkin.

⁷ El, *Etos Kerja Dalam Prespektif Islam Dan Budaya*, (Mataram: Sanabil Creative, 2021) 5

⁸ Farida, dan Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: Umpo press, 2016) 42

⁹ Rahayu, S., & Dahlia, D. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* no. 1 (Januari 2023): 371. <https://sticalwashliyahsibolga.ac.id>

Indonesia sebagai negara berkembang dengan populasi muslim terbesar di dunia, keuangan syariah terus berkembang dan memberikan manfaat ekonomi yang signifikan. PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI), yang secara resmi didirikan pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H, adalah salah satu perusahaan dalam industri perbankan Indonesia yang membuat sejarah baru. Bank Syariah Indonesia diresmikan secara langsung oleh Presiden Joko Widodo di Istana Negara. BSI adalah bank syariah yang dibentuk oleh tiga bank BUMN syariah yang meliputi PT Bank BRI Syariah, PT Bank Syariah Mandiri, dan PT Bank BNI Syariah.

Ditetapkan pada tanggal 27 Januari 2021, dengan nomor surat yaitu SR-3/PB.1/2021, secara resmi otoritas jasa keuangan (OJK) memberikan ijin tiga perusahaan bank syariah melakukan merger. Dengan visi Top 10 global islamic bank dan misi bank syariah indonesia memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2). Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.¹⁰

¹⁰ Bank Syariah Indonesia, https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html diakses pada tanggal 24 September 2023 pukul 13.27

Dengan visi dan misi bank syariah indonesia ini tentunya perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan dengan diukur melalui organisasi kepemimpinan dikantor cabang pembantu, bagaimana seorang pemimpin dapat mengoptimalkan kinerjanya dari segi etos kerja dan disiplin kerja utama karyawan. Berikut data branch manager bank syariah indonesia kcp jember.

Tabel 1.1

branch manager BSI KCP JEMBER

Kantor	Branch Manager
BSI KCP JEMBER UNEJ	MEDY AGUSTIAN
BSI KCP JEMBER KARIMATA	MOEMIN RIADI
BSI KCP JEMBER GAJAH MADA	BARID PALADIN APRAMADA
BSI KCP JEMBER KENCONG	DUWI ISMANTO
BSI KCP JEMBER BALUNG	KHUSNUL AMALIAH

Sumber: BSI, 2024

Dengan data dan uraian diatas menunjukkan adanya kepemimpinan perempuan maka dari itu peneliti mengangkat tema mengenai “*Analisis implementasi women leadership behaviour dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kcp Jember Balung*”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana implementasi *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada BSI Kcp Jember Balung?

2. Bagaimana Dampak implementasi *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada BSI Kcp Jember Balung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada BSI Kcp Jember Balung?
2. Untuk mengetahui dampak implementasi *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada BSI Kcp Jember Balung?

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai penelitian yang memberikan pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana *women leadership behaviour* dapat mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan BSI Kcp Jember Balung. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lain dalam konteks yang sama.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat umum, dan menjadi masukan atau saran bagi BSI Kcp Jember Balung guna menambah

ilmu pengetahuan tentang *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan.

E. Definisi Istilah

Dalam hal ini akan membahas definisi istilah-istilah penting yang digunakan dalam judul penelitian. Tujuannya adalah untuk mencegah orang salah memahami arti yang dimaksud peneliti. Ada beberapa istilah penting yang digunakan, seperti:

1. *Women leadership behaviour*

Dibandingkan dengan laki-laki, perempuan merupakan bagian penting dari masyarakat. Mereka digambarkan sebagai orang yang lembut, mudah mengalah, lemah, dan tidak terlalu aktif, dan ingin membantu. Perempuan juga menjadi bagian dari perkembangan zaman, terutama dalam hal memenuhi kebutuhan hidup yang layak, bahkan diantaranya menempatkan dirinya sebagai seorang pemimpin. Konsep gender membedakan laki-laki dan perempuan dan menjelaskan perbedaan laki-laki dan perempuan dalam konteks sosial budaya.

2. Etos kerja

Etos kerja adalah pandangan tentang cara bekerja seseorang, atau kelompok, yang berisikan sistem nilai yang berkaitan dengan cara seseorang melihat pekerjaannya. Etos kerja atau semangat kerja seseorang dapat meningkatkan harga dirinya sebagai manusia, sehingga orang tersebut cenderung giat, rajin, dan bersemangat untuk mendayagunakan seluruh potensi dirinya. Etos kerja yang tinggi

mencerminkan kualitas individu tersebut sebagai orang yang berkualitas.

3. Disiplin kerja

Pemimpin dan manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka untuk membuat mereka siap untuk mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran mereka, dan mendorong mereka untuk mematuhi norma dan peraturan sosial perusahaan. Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan dan standar perusahaan serta kesadaran dan kerelaan untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku.

4. Bank syariah indonesia

Bank Syariah Indonesia bertujuan untuk meningkatkan pilihan masyarakat Indonesia untuk layanan perbankan yang didasarkan pada prinsip syariah. Bank Syariah Indonesia memudahkan nasabah bertansaksi menawarkan berbagai jenis tabungan, dengan demikian, setiap produk tabungan BSI memiliki kelebihan yang akan menguntungkan pelanggan.

F. Sistematika pembahasan

Sistematika skripsi mencakup struktur yang akan digunakan oleh peneliti untuk menguraikan ide-ide mereka, yang biasanya terdiri dari

pendahuluan, pembahasan, dan kesimpulan. Tujuan sistem ini adalah untuk membuat isi skripsi lebih mudah dipahami:

BAB I : Berisi termasuk elemen dasar penelitian seperti konteks, fokus, tujuan, dan manfaat penelitian, serta definisi istilah dan proses pembahasan.

BAB II : Bagian bab ini mencakup sepuluh penelitian sebelumnya serta studi teori tentang women leadership behaviour, etos kerja, dan disiplin kerja.

BAB III : Ini mencakup informasi tentang metode penelitian, jenis penelitian, tempat penelitian, sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, analisis data, validitas data, dan langkah-langkah yang diambil untuk melakukan penelitian.

BAB IV : Gambaran umum objek penelitian, penyajian dan analisis data, serta hasil penelitian akan dibahas dalam bab ini.

BAB V : Skripsi ini ditutup dengan daftar pustakan dan lampiran, serta pembahasan penutup yang mencakup kesimpulan dan rekomendasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Di bagian ini, Anda akan menemukan hasil penelitian sebelumnya tentang subjek yang dipilih peneliti. Selanjutnya, Anda akan menemukan ringkasan penelitian yang dilakukan peneliti, baik itu berasal dari skripsi, tesis, atau disertasi, serta beberapa penelitian lain yang terkait dengan peneliti:

1. Faisal Rahman Dongoran dan Soulthan Saladin Batubara. 2019, jurnal pendidikan dan ilmu sosial "*Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana etos kerja dan kepemimpinan berdampak pada kinerja pegawai di Biro Rektor

Universitas Negeri Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, dan jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Ini diwakili dalam bentuk angka dengan instrumen formal, standar, dan berukuran. Data empiris yang dikumpulkan melalui wawancara digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan Kinerja karyawan

di Biro Rektor Universitas Negeri Medan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, baik secara parsial maupun langsung.¹¹

2. Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo dan Victor P K Lengkong. 2019, Jurnal EMBA “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PLN Cabang Manado” dalam kegiatan ini tujuan penelitian yaitu untuk mendapatkan hasil apakah benar bagaimana gaya kepemimpinan, moral kerja, kompetensi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pekerja PT. PLN Cabang Manado secara parsial dan simultan. Penelitian ini bersifat asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuisisioner untuk tujuan penelitian, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang didapat bahwa gaya kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN Cabang Manado secara parsial secara signifikan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan. PT PLN Cabang Manado harus menjadi pilihan terbaik, Perusahaan harus mempertahankan karyawan dengan kompetensi tertinggi.¹²

¹¹ Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. “Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan” *Jurnal Ilmu Pendidikan dan ilmu sosial* (2019): 89 <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/2983>

¹² Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PLN Cabang Manado” *Jurnal EMBA* no. 1 (Januari 2019): 881 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22915>

3. Maria Hendritha Lidya Ngongo dan Gerardus Bernardus Duka. 2020, *Jurnal Selidik (Jurnal Seputar Penelitian Pendidikan Keagamaan)* “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stipas Keuskupan Agung Kupang*” Dari penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan model explanatory research. Didapatkan hasil analisis statistik deskriptif gaya kepemimpinan menunjukkan hasil (4.117, sig. 0.000 <0,05), motivasi kerja (4.373, sig. 0.000 <0,05), disiplin kerja (2.769, sig. 0.006 <0,05) uji F hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja (13,777, sig. 0,000 <0,05) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja baik (60,77%), dan kinerja pegawai juga dikategorikan baik (60,81%), gaya kepemimpinan tergolong baik (60,76%), motivasi kerja baik (59,52%).¹³
4. Sugih Prakoso, Dadang Wiranta dan Agus Lesmana. 2020, *Jurnal Ekonomak* “*Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan*

¹³ Ngongo, M. H. L., & Duka, G. B. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stipas Keuskupan Agung Kupang” *Jurnal Selidik (Jurnal Seputar Penelitian Pendidikan Keagamaan)* no. 1 (Januari-Juni 2020): 47
<http://ejurnal.org/index.php/selidik/article/view/8>

Kinerja Karyawan PD. Alam Aneka Aroma Sukabumi” Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana etos kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan PD Alam Aneka Aroma Sukabumi. Peneliti menggunakan analisis asositif untuk mengumpulkan data tentang pertanyaan yang diajukan. Data primer dihasilkan melalui metode survei dengan skala likert. Dengan menggabungkan hasil disiplin kerja dan etos kerja, mungkin ada peningkatan kinerja karyawan sebesar 68,3%.¹⁴

5. Musoli. 2021, Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM) “*Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka di universitas Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa kesimpulan yang masuk akal. Pertama, kepemimpinan perempuan meningkatkan disiplin kerja. kedua, meningkatkan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. ketiga, kinerja karyawan tidak

¹⁴ Prakoso, S., Wiranta, D., & Lesmana, A. “EtosmKerja dan DisiplinmKerja dalam Meningkatkan KinerjaKaryawan PD. Alam Aneka Aroma Sukabumi” *Jurnal Ekonomak* no. 1 (April 2020): 60 <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/220>

terpengaruh oleh kepemimpinan perempuan. dan kelima, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁵

6. Yulius Kurniawan dan Nugrahini Susantinah Wisnujati. 2021, Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan “*Peran Etos Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*” Metode penelitian dilakukan di salah satu pabrik spare part di kota Gresik. Sampel 10 persen dari total karyawan produksi adalah 2038 sehingga jumlah sampel ditetapkan sebanyak 204 karyawan divisi produksi. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Alat bantu uji yang digunakan adalah SPSS. Studi ini menemukan bahwa etos kerja berdampak besar pada kinerja karyawan. secara ringkas, etos kerja dapat digambarkan sebagai sikap, watak, kepribadian, karakter, dan keyakinan terhadap penilaian kerja. Selain itu, kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pemimpin biasanya digambarkan sebagai orang yang memiliki otoritas, atau yang memiliki karisma dan dinamisme yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan visi dan menginspirasi orang lain untuk mengikutinya. Pemimpin juga harus dapat mengambil tanggung jawab, mengembangkan ide

¹⁵ Musoli, M. “Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)* no. 1 (Februari 2021): 64 <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim>

dan pemikiran baru, dan berusaha untuk mendapatkan kepercayaan orang lain.¹⁶

7. Sugito Efendi dan Eko Hadi Hardiyanto. 2021, FOCUS Jurnal of Social Studies “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia)*” Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk inferensial yang akan menemukan jawaban terhadap hipotesis penelitian ini, analisis kuantitatif digunakan. Analisis deskriptif memberikan gambaran tentang kinerja karyawan PT Shopee International Indonesia berdasarkan hasil kuesioner, dan model SEM berbasis covarian adalah model yang tepat untuk pengembangan teori, dan AMOS adalah alat yang tepat untuk analisis data. Hasil Penelitian membuktikan bahwa secara langsung variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Secara langsung gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak

¹⁶ Kurniawan, Y., Wisnujati, N. S., Nichen, N., & Hermawan, H. “Peran Etos Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan* no. 2 (November 2021): 89 <https://mada.indonesianjournals.com/index.php/mada/article/view/14>

berpengaruh. Secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan. Secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan.¹⁷

8. Puput Anduana Putri, Maya Panorama, dan Rizky Ramadhani Putri. 2022, *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam (JPSDa)* “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Etos Kerja Terhadap Perilaku Kepemimpinan Pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Kota Palembang” Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Kota Palembang secara langsung dan apakah disiplin kerja memengaruhi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional tunggal, yang berarti informasi dari responden hanya dikumpulkan sekali selama periode waktu tertentu. Teori yang digunakan dalam penelitian sejalan dengan temuan penelitian. Variabel motivasi kerja sesuai dengan teori Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi dapat membentuk individu yang dapat mencapai tujuan organisasi

¹⁷ Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia)” *FOCUS Jurnal of Social Studies* no. 1 (Februari 2021): 15 <https://journal.neolectura.com/index.php/focus/article/view/291>

dengan lebih baik, variabel gaya kepemimpinan sesuai dengan teori Jalur Sasaran Robert House, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat membantu pegawai mencapai hasil yang lebih baik. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja sejalan dengan pendapat Hasibuan dimana disiplin kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan di KPPN Kota Palembang.¹⁸

9. Ganiar Risma dan M. Yahya Arwiah. 2022, ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengamati dan menganalisis bagaimana disiplin kerja dan etos kerja berdampak pada kinerja pekerja di Bapenda Kota Bandung. Jenis metode kuantitatif dengan menggunakan deskriptif. Sampel diambil 72 responden menggunakan teknik probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling. Analisis deskriptif dan regresi linear berganda untuk menganalisis data. Didapatkan hasil analisis deskriptif yaitu, disiplin kerja sangat baik

¹⁸ Putri, P. A., Panorama, M., Putri, R. R., & Misrawati, E. R. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Etos Kerja Terhadap Perilaku Kepemimpinan Pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Kora Palembang” *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam (JPSDa)* no. 2 (Juli 2022): 168 <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/JPSDa/article/view/1500>

ditemukan 94,5%, sedangkan etos kerja sangat baik ditemukan 94,4%, dan kinerja pegawai sangat baik ditemukan 94%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kota Bandung secara keseluruhan sebesar 45,8% sedangkan 54,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian.¹⁹

10. Gerry Edvieda Athanaufal Putra Purnomo dan Novianto Eko Nugroho. 2023, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Surya Sakti*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Surya Sakti Surabaya, serta pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan langsung dari karyawan PT. Sarana Surya Sakti digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner disebarkan kepada 40 responden dari karyawan PT. Sarana Surya Sakti. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan disiplin kerja

¹⁹ Risma, G., & Arwiah, M. Y. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung” *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* no. 1 (Juni 2022): 30 <http://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/913>

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Surya Sakti Surabaya.²⁰

Tabel 1.2
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Faisal Rahman Dongoran dan Soulthan Saladin Batubara, 2019.	Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan	Sama-sama mengkaji Kepemimpinan Sama-sama mengkaji Etos Kerja	Lokasi penelitian yang berbeda Metode penelitian yang berbeda
2.	Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo dan Victor P K Lengkong, 2019.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PLN Cabang Manado	Sama-sama mengkaji kepemimpinan Sama-sama mengkaji etos kerja Sama-sama mengkaji Disiplin Kerja	Metode penelitian yang berbeda Lokasi penelitian yang berbeda
3.	Maria Hendritha Lidya Ngongo dan Gerardus Bernardus Duka, 2020.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stipas Keuskupan Agung Kupang	Sama-sama mengkaji Kepemimpinan Sama-sama mengkaji Disiplin Kerja	Lokasi penelitian yang berbeda Metode penelitian yang berbeda
4.	Sugih Prakoso, Dadang Wiranta dan Agus Lesmana, 2020.	Etosm Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PD. Alam Aneka Aroma Sukabumi	Sama-sama mengkaji etos kerja Sama-sama mengkaji Disiplin Kerja	Metode penelitian yang berbeda Lokasi penelitian yang berbeda

²⁰ Purnomo, G. E. A. P., & Nugroho, N. E. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Surya Sakti" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* no. 8 (Agustus 2023): 2
<http://jurnalmahasiswa.sticsia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5484>

5.	Musoli, 2021.	Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Sama-sama mengkaji kepemimpinan perempuan Sama-sama mengkaji Disiplin Kerja	Metode penelitian kuantitatif Unit analisis dalam penelitian ini pegawai perguruan tinggi di daerah istimewa yogyakarta.
6.	Yulius Kurniawan dan Nugrahini Susantinah Wisnujati, 2021.	Peran Etos Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Sama-sama mengkaji etos kerja Sama-sama mengkaji Kepemimpinan	Lokasi penelitian yang berbeda Metode penelitian yang berbeda
7.	Sugito Efendi dan Eko Hadi Hardiyanto, 2021.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia)	Sama-sama mengkaji Disiplin Kerja	Metode penelitian yang berbeda Lokasi penelitian yang berbeda
8.	Puput Anduana Putri, Maya Panorama, dan Rizky Ramadhani Putri, 2022.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Etos Kerja Terhadap Perilaku Kepemimpinan Pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Kora Palembang	Sama-sama mengkaji etos kerja Sama-sama mengkaji Disiplin Kerja Sama-sama mengkaji Kepemimpinan	Metode penelitian yang berbeda Lokasi penelitian yang berbeda
9.	Ganiar Risma dan M. Yahya	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja	Sama-sama mengkaji	Metode penelitian

	Arwiah, 2022	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung	Disiplin kerja Sama-sama mengkaji Etos Kerja	yang berbeda Lokasi penelitian yang berbeda
10.	Gerry Edvieda Athanaufal Putra Purnomo dan Novianto Eko Nugroho, 2023.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasion, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Surya Sakti	Sama-sama mengkaji Kepemimpinan Sama-sama mengkaji etos kerja Sama-sama mengkaji Disiplin Kerja	Metode penelitian yang berbeda Lokasi penelitian yang berbeda

Sumber: Data diolah

Hasil penelitian sebelumnya yang diuraikan di atas membahas tentang kepemimpinan. Perbandingan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah mengkaji kepemimpinan / women leadership behaviour, etos kerja dan disiplin kerja. Diferensiasi antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada fokus pada implementasi dan dampak women leadership behaviour dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada BSI Kcp Jember Balung.

B. Kajian Teori

1. *Women leadership behaviour.*

Sampai saat ini, perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan sosial masih dianggap sebagai tangga hierarkis. Ini terkait dengan peran yang dimainkan laki-laki dan perempuan

baik di sektor publik maupun domestik. Misalnya, dianggap bahwa perempuan hanya mampu dan layak untuk berkiprah di sektor domestik, seperti pekerjaan yang berkaitan dengan perawatan rumah tangga.

Meskipun demikian, perempuan dapat memainkan peran strategis dalam pembangunan, bukan hanya di desa tetapi juga di tingkat nasional, dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Seiring berjalannya waktu, perempuan mulai bangkit dan berhasil membuktikan jika keberadaannya penting. Tidak boleh mengabaikan kecerdasan dan kemampuan wanita Indonesia karena mereka telah berkontribusi pada pembangunan, khususnya pembangunan ekonomi.²¹

Menurut GBHN tahun 1978, semua wanita memiliki hak, ipembangunan bangsa seperti laki-laki. Tidak hanya pria perempuan memiliki hak untuk berpartisipasi dalam pembangunan daerah, tetapi mereka juga memiliki hak untuk langsung membantu masyarakat. Sampai saat ini, adanya faktor yang mana memengaruhi kepemimpinan perempuan, seperti polapikir, sikap, dan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang perempuan saat menjadi pemimpin. Namun, faktor-faktor ini

²¹ Hasanah, H. "Peran Perempuan Terhadap Perkembangan Industri Halal (STUDI PADA PELAKU UMKM *SNACK EDAMAME "WIND FOOD" SUMBERSARI JEMBER*)." *Annual Conference on Islam, Education, and Humanities (ACIEH)* (18 mei 2022): 142 <https://proceedings.uinkhas.ac.id/index.php/proceedings/article/view/19>

tidak boleh digunakan sebagai landasan atau tolak ukur untuk memberikan nilai kepemimpinan perempuan, dimana hal seperti pendidikan dan pengalaman jauh lebih penting bahan pertimbangan. Karena itulah yang menentukan seberapa sukses suatu organisasi.

Semua hal yang berkaitan dengan kepemimpinan termasuk sifat, perilaku, pola-pola interaksi, hubungan peran, dan cara orang melihat keabsahan dari pengaruh. Definisi kepemimpinan mencakup proses yang memengaruhi penentuan tujuan organisasi, yang mendorong perilaku pengikut untuk mencapainya, dan memengaruhi perbaikan kelompok dan budaya.²²

Serangkaian tindakan yang dilakukan oleh perempuan yang memegang jabatan publik sebagai pemimpin dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan perempuan, Tak jauh berbeda dari laki-laki, perempuan mampu mengelola kepemimpinan di tempat kerja, di rumah, dan bahkan di lingkungan masyarakat sekitar.²³

Kepemimpinan perempuan Kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui peran-peran seperti manajer, pengawas, inovasi, dan pendorong. Pola kepemimpinan

²² Nurmi, S. A., & Salam, N. E. "Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kementerian Agama." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* no. 3 (Juli 2019): 403 <https://jiana.ejournal.unri.ac.id>

²³ Afriani, A., Malik, I., & Madani, M. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Dan Kepulauan)." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* no. 6 (Desember 2021): 2162 <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

kepala sekolah sangat memengaruhi kemajuan lembaga atau sekolah. Jika perempuan memiliki kesempatan untuk menjadi pemimpin, hal itu dapat berdampak positif karena kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, sehingga keduanya memiliki peluang atau akses ke kepemimpinan yang sama.²⁴

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi bawahannya dengan perilaku dan pola interaksi yang unik. Jika perempuan berperan sebagai pemimpin dan berperilaku sesuai dengan peran mereka, kepemimpinan perempuan dapat memiliki efek yang lebih menguntungkan.

Membahas kepemimpinan, telah diakui diseluruh jagad raya bahwa kepemimpinan yang sempurna itu hanyalah ada pada diri Nabi dan Rasul, karena mereka adalah hamba pilihan Allah SWT. Maka suatu keharusan bagi kita sekarang ini untuk menjadikan panutan mengenai kepemimpinan nabi sebagai rujukan dan tauladan dalam kepemimpinan. Salah satu caranya dengan menghidupkan kembali nilai-nilai universal kepemimpinan para Nabi dan Rasul. Diantara nabi dan rasul yang teristimewa dihadapan Allah SWT adalah Nabi Muhammad SAW. Oleh sebab itu, hal yang seharusnya baggi umat islam untuk menjadikan figur

²⁴ Ishak, M., Sukung, A., & Zulystiawati, Z. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Masa Pandemi Covid-19." *Student Journal of Educational Management* no. 1 (Juni 2022): 3 ([PDF](#)) [Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Masa Pandemi Covid-19 \(researchgate.net\)](#)

Nabi Muhammad sebagai suru tauladan dalam hal kepemimpinan. Sesuai dengan sifat yang wajib dimiliki, ada empat model kepemimpinan yang melekat pada diri Nabi, yaitu:²⁵

- a. Shiddiq secara etimologi berarti benar, jujur, apa adanya, dan tidak pernah menyembunyikan sesuatu, berarti harus jujur dan transparan dalam menjalankan amanahnya sebagai pemimpin.
- b. Amanah secara etimologi berarti orang yang dapat dipercaya, Nabi Muhammad sejatinya adalah orang yang dapat dipercaya untuk mengemban suatu yang diamanahkan.
- c. Tabligh menurut bahasa adalah menyampaikan, atau mengutarakan kepada orang lain. Jadi sosok pemimpin dapat mampu mengkomunikasikan dengan baik terhadap bawahannya
- d. Fathanah berarti cerdas, pandai, pintar dan masih banyak lagi arti yang lain. Sebagai pemimpin harus memiliki kapasitas yang sangat baik atau cerdas.

Keempat model kepemimpinan Rasulullah yang dikemukakan diatas, yakni Shiddiq, amanah, tabligh, fathanah, adalah sebuah sifat dan karakter yang terbaik untuk dijadikan tauladan dalam mengembangkan potensi kepemimpinan individu maupun kelompok. Nilai-nilai yang terkandung dalam keempat sifat tersebut memiliki kekuatan yang luar biasa. Keempat sifat

²⁵ Arifah, U. "Kepemimpinan Dalam Bisnis Islam." *Labatila: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam*, No. 1 (2020): 14-15 <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/lab/article/view/236>

tersebut adalah satu kesatuan yang sinergis dan saling melengkapi.

Terdapat seorang ahli yang mencoba meneliti tentang kepemimpinan perempuan dan berusaha mencoba untuk menjelaskan apa yang dimiliki oleh seorang wanita ketika berbicara tentang memimpin. Kepemimpinan perempuan dipengaruhi oleh empat hal berikut:²⁶

a. *Mother* (Ibu)

Perempuan yang bertindak sebagai pemimpin menjadikan dirinya sebagai ibu bagi karyawannya. Mereka menunjukkan empati dalam hubungan ini, menjadi pendengar yang baik, dan menciptakan lingkungan di mana bawahan dapat mengajukan masalah kepemimpinan. Dalam situasi seperti ini, pemimpin perempuan biasanya memberikan dukungan dan dukungan kepada rekan kerja mereka, yang pada gilirannya membantu mereka dengan lebih baik mengatasi masalah yang ada di organisasi. Tapi, Peran perempuan sebagai pemimpin jenis ibu ini memengaruhi Kinerja: (a) penghargaan yang diberikan bukan untuk tindakan individu tetapi untuk organisasi yang dikelola, dan (b) komponen utama, diharapkan sebagai "ibu yang baik" di mana ibu menjaga dirinya sebagai seorang yang kritis.

²⁶ Nurmi, S. A., & Salam, N. E. "Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kementerian Agama." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* no. 3 (Juli 2019): 403 <https://jiana.ejournal.unri.ac.id>

b. *Seductress* (Penyemangat)

Kepemimpinan perempuan sebagai *Seductress* atau Pemimpin perempuan yang bertindak sebagai *seductress* atau penyemangat cenderung menimbulkan persaingan dan kecemburuan pada karyawannya, dan mereka kadang-kadang tidak menyadari bahwa sikap positif dapat menumbuhkan semangat pada karyawan atau bawahannya. Dalam hal ini berkaitan dengan pemimpin perempuan diasumsikan sebagai faktor yang dapat memotivasi karyawan atau staffnya untuk lebih giat dalam bekerja dan mempunyai cara memberi semangat yang berbeda daripada pemimpin laki-laki.

c. *Pet* (Kesayangan)

Pegawai menggunakan karakter kesayangan sebagai cara menghibur untuk menunjukkan kekuatan kepemimpinan perempuan, pemimpin perempuan yang disukai oleh bawahannya seringkali dianggap sebagai favorit oleh pegawai. Karena hal ini dapat terjadi ketika ketidaksepakatan antara pemimpin dan staf dapat diselesaikan dengan mudah melalui komunikasi, rasa canggung antara atasan dan bawahan dapat teratasi.

d. *The iron maiden* (Tegas)

"The iron maiden" adalah peran di mana seorang pemimpin perempuan memiliki sikap tegas dalam memimpin

bawahannya, hal ini cenderung membuat pemimpin perempuan lebih tegas dalam memimpin bawahannya agar mereka lebih baik dalam bekerja atau lebih disiplin dalam dunia kerja, yang sering menimbulkan kesan tegas. Peran iron maiden ini, pemimpin perempuan terkadang menjadi atasan yang tidak diperhatikan oleh staf karena mereka lebih tegas dan keras dalam berbicara kepada bawahannya. Akibatnya, staf tidak memperhatikan pemimpin perempuan ketika dia menghadapi masalah, berbeda dengan seductress dan pet.

Menurut Sadili jika ditinjau dari perspektif perilaku pemimpin, kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk dan memotivasi orang agar mau bekerja sebagai tim di bawah arahnya untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan perilaku berbasis pemikiran yang berpendapat bahwa keefektifan atau kegagalan seorang pemimpin sebagai seorang pemimpin bergantung pada perilaku dan gaya kepemimpinan mereka.²⁷

Menurut Sutrisno gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:²⁸

1. Gaya memimpin dengan menggunakan teknik yang cocok untuk membangkitkan emosi dan pikiran, atau dengan kata lain, dengan melatih ajakan atau bujukan, dikenal sebagai gaya persuasif.

²⁷ Sadili Samsudin. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: CV Pustaka Setia

²⁸ Sutrisno, Edy, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, kencana, Jakarta.

2. Gaya kepemimpinan represif, yang melibatkan penerapan tekanan dan ancaman untuk membuat bawahan takut.
3. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi pada tingkat mental, spiritual, fisik, dan material.
4. Gaya inovatif. Seorang pemimpin dengan pendekatan inovatif adalah orang yang secara konsisten bekerja keras untuk mewujudkan inisiatif reformasi di semua bidang, baik politik, ekonomi, sosial, budaya, atau hal lain yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.
5. Gaya kepemimpinan investigasi, atau cara seorang pemimpin terus-menerus melakukan penelitian sementara juga menyimpan ketidakpercayaan yang mendalam terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan seperti ini menghambat kreativitas, penemuan, dan inisiatif dari bawahan karena membuat mereka takut melakukan kesalahan.
6. Gaya inspektif, yang mengacu pada pemimpin yang senang berpartisipasi dalam acara-acara resmi, yang mengharapkan rasa hormat dari bawahan, atau yang senang dihormati.
7. Gaya kepemimpinan yang memotivasi, atau individu yang dapat mengomunikasikan ide, inisiatif, dan strategi mereka secara efektif kepada orang lain.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

8. gaya narasi, yang didefinisikan sebagai pemimpin yang banyak bicara tetapi tidak beradaptasi dengan apa yang dia lakukan. Dengan kata lain, seorang pemimpin dengan gaya naratif banyak bicara tetapi tidak banyak berbuat.
9. Gaya pendidikan mengacu pada pemimpin yang ingin memberikan instruksi dan pelatihan kepada anggota staf mereka sehingga mereka dapat mengembangkan kemampuan mereka dan menjalani kehidupan yang memuaskan.
10. Kepemimpinan retrogresif, dimana pemimpin tidak suka melihat ke depan atau bahkan melebihi dirinya sendiri.

2. Etos kerja

Menurut Jansen H. Sinamo, etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.²⁹

Dalam jurnal Satar mengatakan bahwa Etos kerja merupakan keseluruhan kepribadian dirinya dan cara dia mengekspresikan, melihat, meyakini, dan memberikan makna kepada sesuatu, yang mendorongnya untuk bertindak dan mencapai hasil terbaik. Selain itu, etos kerja merupakan suatu keyakinan yang berfungsi sebagai pedoman untuk tindakan seseorang,

²⁹ Jansen H. Sinamo, 8 Etos Kerja Profesional, (Jakarta: PT. Malta Printindo, 2008)

kelompok, atau lembaga.³⁰ Etos kerja adalah dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan etos kerja guru adalah kebiasaan yang dimiliki guru untuk bertindak dengan tujuan tertentu.³¹

Dapat disimpulkan etos kerja adalah kegigihan kerja sebagai perwujudan sikap semangat serta keyakinan individu atau suatu individu atau kelompok tertentu tentang bekerja dalam kehidupan nyata untuk mencapai hasil atau prestasi yang lebih baik dari kondisi sebelumnya.

Aspek-aspek etos kerja yang di kemukan oleh Jansen Sinamo, menjelaskan 8 etos kerja, pada dasarnya etos kerja yang di kemukan dapat di implementasikan sesuai dengan ajaran islam yaitu :³²

- a. Kerja adalah Rahmat, Bekerja Tulus Penuh Syukur, bekerja merupakan anugrah dan rahmat dari Allah SWT, sebagai umat manusia kita wajib mensyukuri apapun pekerjaan yang di berikan Allah selagi pekerjaan tersebut halal di dalam Islam, bekerja dengan tulus hati serta mensyukuri apa yang di dapat akan membuat hati menjadi nyaman dan tenteram tanpa merasa kekurangan.

³⁰ Satar, M. "Penerapan Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare." *Balanca Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* no. 1 (Januari – Juni 2021): 2 <https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/view/2633>

³¹ Nasrudin, M. N., Ainurrofiq, M., & Indrawati, I. "Kualitas kepribadian pekerja (santri): etos kerja dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap iltizam bil jamaah." *FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto* no. 2 (Maret 2021): 117 <https://jurnal.rijan.ac.id/index.php/fdzt/article/view/12>

³² Jansen H. Sinamo, 8 Etos Kerja Profesional, (Jakarta: PT. Malta Printindo, 2008)

- b. Kerja adalah Amanah, Bekerja Benar Penuh Tanggung Jawab
Tanggung jawab timbul dari sifat amanah, tanggung jawab yang sudah di amanahkan kepada kita hendaklah dapat kita tunaikan sebaik mungkin, rasa tanggung jawab yang sudah di berikan kepada kita sesuai dengan job description akan menumbuhkan tekad yang kuat untuk melaksanakan amanah tersebut.
- c. Bekerja adalah Panggilan, Bekerja Tuntas Penuh Integritas
Kerja adalah panggilan dalam kontek ini dimaksudkan bahwa dalam mencari pekerjaan hendaklah memenuhi tuntutan profesi, profesi yang di jalani untuk memenuhi tuntutan panggilan sebagai guru, dokter, perawat, pilot, polisi, akuntan, dosen dan lain-lain, supaya panggilan dapat terpenuhi dengan tuntas maka di perlukan integritas yang kuat, karena melalui integritas seseorang dapat mengerahkan segenap pemikiran, tenaga sehingga dapat bekerja secara utuh dan totalitas.
- d. Kerja adalah Aktualisasi, bekerja keras penuh semangat
Hanya orang yang memiliki etos kerja tinggi yang memiliki semangat dalam bekerja, sebagai umat islam kita dilarang untuk bermalas-malasan namun di tuntut penuh semangat dalam bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

e. Kerja adalah Ibadah, bekerja serius penuh kecintaan Bekerja keras dalam islam salah satunya memiliki tujuan filosofis yang luhur dan mulia yaitu untuk mendapatkan mardhatillah atau mengharapkan ridho Allah, dan untuk mencapai tujuan ideal yaitu sebagai bentuk ibadah kepada Allah, Setiap usaha yang kita lakukan haruslah senantiasa mendapat ridho allah, mulai dari cara mendapatkan rezeki yang halal untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

f. Kerja adalah Seni, Bekerja Cerdas Penuh Kreativitas Bekerja akan menimbulkan perasaan tenang, dalam jenis kerja apapun kita bisa menuangkan kreativitas, dalam bekerja di tuntut untuk cerdas , kita di tuntut dapat mengekspresi seluruh kemampuan yang ada dalam diri kita untuk menghasilkan karya dan buah pikiran yang inovatif dan kreatif.

g. Kerja Adalah Kehormatan, Bekerja Tekun,Penuh Keunggulan Kerja keras dalam Islam diistilahkan dengan mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik, bekerja sebagai motivasi ibadah menimbulkan sebuah ketekunan sehingga memberikan hasil yang terbaik.

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap individu pegawai karyawan karena organisasi perusahaan sangat

membutuhkan kerja keras dalam mewujudkan visi misi perusahaan serta diimbangi dengan komitmen yang tinggi setiap pegawai, apabila tidak demikian organisasi akan sulit berkembang, serta memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasar. Organisasi yang selalu ingin maju, akan mengimpruf anggotanya untuk kinerja keras. Priansa mengatakan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang membedakan maknanya. Tiga karakteristik utamanya dari etos kerja adalah:³³

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian Interpersonal merupakan aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau dengan karyawan lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Keahlian interpersonal digambarkan sebagai kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berinteraksi dengan orang lain dan berdampak pada cara seseorang berinteraksi dengan orang lain. Keahlian interpersonal meliputi tujuh sifat yang menggambarkan makna keahlian interpersonal tersebut yaitu pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong.

b. Inisiatif

³³ El, *Etos Kerja Dalam Prespektif Islam Dan Budaya*, (Mataram: Sanabil, 2021) 6-7

Karakteristik selanjutnya ada Inisiatif merupakan bagian bentuk yang dapat memfasilitasi pegawai sehingga mampu membantu karyawan tetap bersemangat untuk lebih baik dan tidak puas dengan apa yang mereka lakukan. Ada enam belas ini adalah beberapa sifat yang dapat digunakan untuk menggambarkan inisiatif pegawai, seperti: kreatif, produktif, berinisiatif, memiliki ide baru, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, konsisten, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, teratur dan gigih.

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan sebagai aspek yang terakhir sebagai identitas makna etos kerja, hal ini berkaitan dengan suatu harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu perjanjian implisit yang dibuat oleh pegawai untuk melakukan beberapa tugas yang ditugaskan kepada mereka.

Pegawai diharapkan dapat memenuhi ekspektasi/ goals minimum organisasi, tanpa terlalu banyak melakukan hal-hal yang tidak perlu. Seorang pekerja yang dapat diandalkan memiliki tujuh ciri: mengikuti instruksi, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

3. Disiplin kerja

Salah satu cara untuk melihat kinerja karyawan adalah dengan melihat seberapa disiplin pegawai. Faktor disiplin yang baik mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.³⁴ Dengan demikian, Bagaimana seseorang bekerja sangat dipengaruhi oleh kedisiplinannya. Ketika seseorang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, mereka akan lebih produktif dibandingkan dengan orang yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Ini karena semangat kerja, gairah kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugas mereka akan mendorong mereka untuk bekerja semaksimal mungkin.

Disiplin merupakan perasaan setia dan patuh terhadap nilai-nilai yang dianut, termasuk melakukan tugas tertentu yang dianggap perlu sebagai bentuk tanggung jawab.³⁵ Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja karyawan semakin tinggi disiplin karyawan, semakin baik prestasi kerja mereka.

³⁴ Rahayu, S., & Dahlia, D. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* no. 1 (Januari 2023): 371 <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id>

³⁵ Azizah, S. N. "Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung." *SMART: Strategy of Management & Accounting through Research & Technology* no. 1 (June 2023): 69 <https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/1742>

Disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa seseorang merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.³⁶

Dengan demikian, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai peraturan yang diterapkan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mengikutinya dan memahami bahwa mereka memiliki tanggung jawab atas tugas yang mereka selesaikan. Tujuan disiplin kerja adalah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan, memberikan karyawan kebebasan untuk membuat keputusan peraturan sendiri dan menjunjung tinggi nilai-nilai pekerjaan dan perilaku. Di sisi lain, disiplin kerja menyebabkan seseorang menjadi lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator Disiplin dalam jurnal Sri Rahayu yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan

Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Ogan Komering Ulu yaitu:³⁷

- a. Kehadiran karyawan dengan tingkat disiplin kerja rendah biasanya terbiasa terlambat di tempat kerja, yang menjadikan

³⁶ Aini, R., & Sudiarti, S. "Impelementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan* no. 2 (Maret 2022): 175 <https://journal.sinergicendikia.com/index.php/inov/article/view/112>

³⁷ Rahayu, S., & Dahlia, D. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* no. 1 (Januari 2023): 373 <https://sticalwashliyahsibolga.ac.id>

kehadiran ini sebagai indikator penting untuk mengukur/ mengevaluasi tingkat disiplin mereka.

- b. Ketaatan terhadap peraturan kerja karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja yang ada dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja merupakan hal yang dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan terbiasa dan selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugasnya dan mescreanning apa yang mereka kerjakan, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis karyawan yang mungkin memperlakukan pelanggan dengan tidak sopan atau melakukan tindakan yang tidak pantas. Hal ini dapat disebut salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

4. Kinerja

Kinerja merupakan konsep atau pemikiran yang penting dalam pengukuran sebuah keberhasilan atau pencapaian organisasi terhadap apa yang telah dikerjakan dalam periode waktu tertentu

sehingga ada upaya untuk lebih meningkatkan maupun melakukan perbaikan apabila mengalami penurunan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dapat di jelaskan bahwa pengertian kinerja sebagai hasil mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang di hasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut Mangkunegara, mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁸

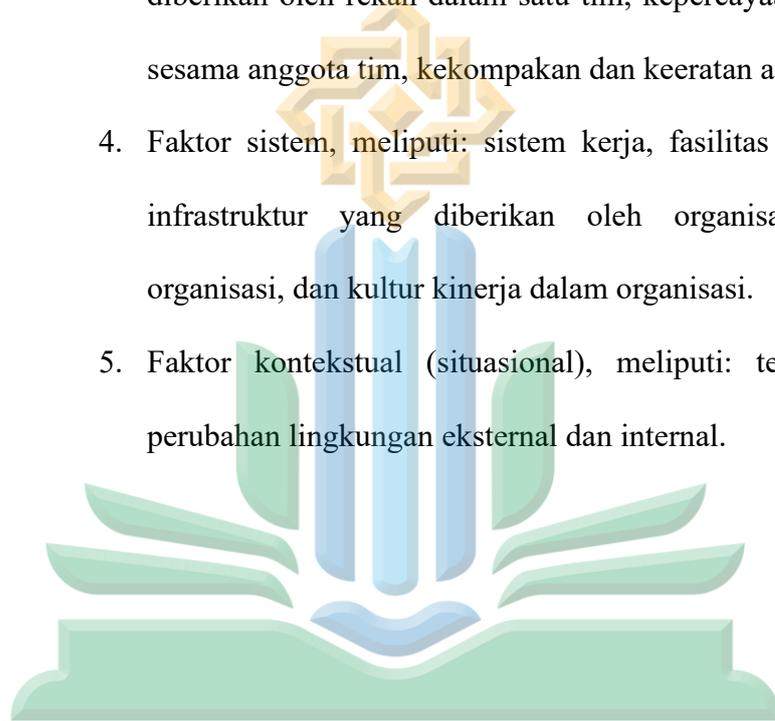
Menurut Mahmudi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah.³⁹

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

³⁸ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung, 2005

³⁹ Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik jilid II, YKPN, Yogyakarta, 2010.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam sebuah penelitian, metode menjadi sangat penting peranannya karena metode dapat menjadi arah bagaimana penelitian harus dilakukan sehingga dapat diperhatikan. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang bertujuan dan manfaat tertentu. Untuk melakukan proyek penelitian, seorang peneliti harus mengetahui dan memahami metodologi penelitian dan sistematika. Ini harus dilakukan jika peneliti ingin menemukan kebenaran melalui kegiatan ilmiah. Dalam penelitian ini, metode berikut digunakan:

Secara keseluruhan, penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif, ini berarti seorang peneliti perlu memahami terkait fenomena yang sedang diteliti, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam konteks yang alamiah, serta dengan menggunakan berbagai metode alamiah lainnya.⁴⁰ Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Di sini, penelitian terjun langsung untuk mengamati keadaan lapangan maupun peristiwa yang berkaitan dengan *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan di BSI KCP Jember Balung.

⁴⁰ Lexy J. Moloeng, *Metode penelitian kualitatif*, Ramaja Rosdakarya (2010) 6

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Penelitian ini akan dilakukan di BANK Syariah Indonesia KCP Jember Balung Alamat: JL. Rambipuji No. 76-78, Kebonsari, Balung lor, Kec. Balung, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

Dimana alasan penelitian ini adalah lokasi BSI Kcp Jember Balung sesuai dengan topik yang akan diteliti yaitu *women leadership/* kepemimpinan perempuan, dimana branch manager dikantor tersebut yaitu perempuan sesuai data yang terlampir dikonteks penelitian diatas.

C. Subjek Penelitian

Penentuan subyek penelitian menggunakan teknik purposive, dengan kata lain, peneliti menetapkan kriteria untuk setiap orang yang dapat dipilih sebagai sampel. Kriteria ini mencakup informasi seperti, misal dari sisi usia, jenis kelamin, apakah menggunakan suatu produk atau tidak, apakah produk yang dimaksud telah digunakan selama lebih dari beberapa tahun atau tidak. Hal ini berkaitan dengan informan yang secara sengaja dianggap sesuai oleh peneliti dan dapat memberikan data yang dibutuhkan peneliti.⁴¹ Kriteria responden yang dipilih peneliti merujuk pada karyawan disetiap divisi yang mana dapat memberikan informasi dengan jelas dan dapat menjawab rumusan masalah mengenai topik yang ingin digali tentang analisis implementasi *women leadership behaviour* dalam

⁴¹ Hadi, Asrori, dan Rusman, *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*, (Banyumas: CV. Pena Persada, 2021) 52

mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada BSI KCP Jember Balung. Informan yang terlibat dalam penelitian ini termasuk:

- a. *Branch Manager* BSI KCP Jember Balung yaitu ibu KHUSNUL AMALIAH.
- b. Staff Karyawan BSI KCP Jember Balung meliputi:
 - 1) BOSM (*Branch Operasional and Service Manager*) Bapak Priambodo
 - 2) (*Operational Staff*) Mbak Andini Yuliandari
 - 3) CBR (*Consumer Business Representatif*) Mas Rudik Eko Prasetnyo
 - 4) PA (*Pawning Appraisal*) Mbak Nurul Fatimah
 - 5) CS (*Customer Service*) Mbak Faiza
 - 6) *Teller* Mbak Frieta Maharani Putrining Isfa
 - 7) *Security* Bapak Bagus Sasongko
 - 8) *Office Boy* Mas Hamim

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono Tujuan utama penelitian adalah memperoleh data, dan teknik memperoleh data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dalam lingkungan alami (kondisi yang alami). sumber data primer, Metode

pengumpulan data lebih utama meliputi dari segi observasi, wawancara, dan dokumentasi.⁴²

1. Teknik Observasi

Menurut Johnson setiap orang memiliki kemampuan untuk melakukan observasi, dari yang paling dasar hingga yang paling kompleks.⁴³ Setting atau kebutuhan, dan tujuan penelitian menentukan metode observasi yang digunakan untuk setiap kegiatan penelitian.⁴⁴ Adler & Adler menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, observasi adalah kunci untuk pengumpulan data, terutama dalam ilmu sosial dan perilaku manusia.⁴⁵

Peneliti melakukan observasi secara terbuka selama penelitian ini, observasi dipakai sebagai proses pengumpulan data melalui informasi yang diwawancara tentang fenomena lapangan saat ini yang relevan dengan subjek penelitian. Adapun data yang diharapkan untuk diperoleh melalui metode ini adalah sebagai berikut:

- a. Implementasi *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan di BSI KCP Jember Balung.

⁴² Sugiyono, *Model penelitian pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif dan RGD*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 224

⁴³ J Johnson, *Doing Field Research* (New York: Free Press, 1975), 21.

⁴⁴ Septiawan K. Santana, *Menulis Ilmiah: Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007), 127

⁴⁵ Adler Patricia A & Adler Peter, *Membership Roles in Field Research* (Newbury Park, CA: Sage Publication Inc, 1987), 389.

- b. Dampak *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan di BSI KCP Jember Balung.

2. Teknik Wawancara

Afifuddin menyatakan bahwa wawancara adalah teknik pengambilan data yang melibatkan pertanyaan kepada informan. Sementara itu, Riyanto menyatakan bahwa wawancara adalah teknik pengambilan data yang melibatkan komunikasi langsung antara dua orang penyelidik dan subjek atau informan,⁴⁶ Jenis wawancara yang digunakan peneliti yaitu semi-tekstuktur lebih fleksibel dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

3. Teknik Dokumentasi

Arikunto menyatakan bahwa metode dokumentasi adalah peneliti yang menyelidiki benda-benda tertulis secara jelas dapat dicontohkan dokumen, buku, majalah, peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.⁴⁷ Dalam penelitian ini teknik dokumentasi berupa berkas atau foto yang dapat digunakan untuk mendukung dan menguatkan data penelitian. Metode penelitian lapangan seperti yang disebutkan mencakup proses wawancara dengan narasumber di BSI KCP Jember Balung, yang mencakup topik sejarah, visi misi, struktur organisasi, dan informasi atau dokumentasi lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

⁴⁶ Adi Rianto, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum* (Jakarta: Granit, 2010), 82

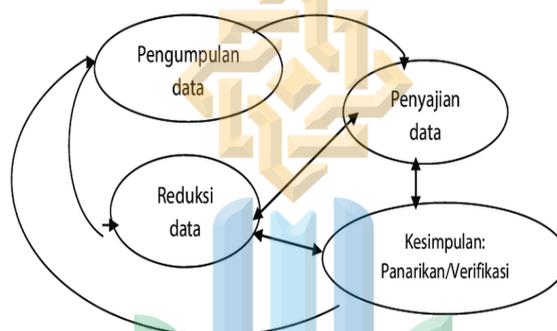
⁴⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, VII (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 158

E. Analisis Data

Proses analisis data penelitian kualitatif digambarkan oleh Miles dan Huberman sebagai berikut:

Gambar 1.1

Analisis Model Miles dan Huberman



Sumber: Miles dan Huberman, 2021

Gambar diatas menunjukkan bahwa pengumpulan data dan analisis data berinteraksi satu sama lain, keduanya merupakan komponen penting dari proses analisis data. Analisis data kualitatif

dilakukan secara konsisten dan interaktif, menurut Miles dan Huberman. Upaya untuk menganalisis data, yaitu:⁴⁸

1. *Data Reduction*

(Reduksi Data) Data yang dikumpulkan dari lapangan sangat besar, sehingga penting untuk dicatat dengan teliti dan rinci. Semakin lama peneliti berada di lapangan, jumlah data yang dikumpulkan akan menjadi lebih kompleks, dan lebih rumit. Untuk alasan ini, analisis data harus segera dilakukan melalui reduksi

⁴⁸ Miles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, ed. Tjetjep Rohedi Rosidi (Jakarta: Universitas Indonesia, 1992), 20

data. Mereduksi data berarti merangkum, meneliti informasi utama, memfokuskan perhatian pada informasi utama, menemukan pola dan tema.

Mereduksi berarti meringkas, memilih, dan memfokuskan jawaban dari wawancara dan temuan observasi sehingga dipahami secara menyeluruh dalam konteks penelitian. Selanjutnya, temuan ini dikelompokkan menurut pokok penelitian yang relevan dan menggunakan pemahaman ini untuk mengumpulkan data yang relevan dengan topik penelitian dan data yang tidak relevan.

Dalam mereduksi data Artinya peneliti melakukan mekanisme dengan cara meringkas, memilih dan memfokuskan atau mengelompokkan dari hasil jawaban wawancara bersama beberapa informan dengan hasil observasi, sehingga peneliti menemukan data yang berguna untuk menjawab rumusan masalah yang ada.

2. *Data Display*

Dalam penelitian kualitatif, display data atau penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, diagram hubungan antar kategori, flowchart, dan sebagainya. Dalam penelitian kualitatif, data biasanya disajikan dalam bentuk teks naratif. Untuk memperjelas hasil penelitian, tabel atau gambar dapat digunakan sebagai penguat gagasan.

Pada penelitian ini membuat alur penelitian mudah dipahami dengan menyajikan data dengan jelas. Peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, tabel atau gambar, yang berguna untuk menjelaskan hasil analisis. Selain itu, dengan menunjukkan berbagai cara upaya untuk mengatasi kesalahan, dan memberikan penjelasan singkat tentang hasil penelitian.

Artinya dalam penyajian data peneliti melakukan serangkaian penyajian data secara teratur dan jelas sehingga dapat dipahami, disini peneliti menyajikan data dengan cara menguraikan hasil wawancara dan dengan menyertakan dokumen pendukung untuk menguatkan hasil analisis.

3. *Conclusion Drawing/Verivication*

Dalam penelitian kualitatif, verifikasi atau kesimpulan mungkin menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak. Penelitian kualitatif menghasilkan temuan baru, yang dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori, atau deskripsi atau gambaran tentang sesuatu yang sebelumnya tidak jelas atau gelap yang akan menjadi jelas setelah penelitian. Hal ini disebabkan oleh sifat penelitian kualitatif yang mengakibatkan masalah dan rumusan masalah bersifat sementara dan cenderung berubah setelah penelitian lapangan selesai.

Proses terakhir dalam analisis data adalah verifikasi penelitian, juga dikenal sebagai kesimpulan. Dalam penelitian ini, verifikasi peneliti berarti berisi uraian atau kalimat dari seluruh subjek penelitian, yaitu *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan di BSI KCP Jember Balung. Peneliti melakukan verifikasi melalui memeriksa hasil analisis yang dilakukan dengan membandingkannya dengan teori-teori yang relevan.

F. Keabsahan Data

Triangulasi akan digunakan oleh peneliti hal ini untuk memastikan keakuratan atau keabsahan data penelitian, Sugiyono menjelaskan dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.⁴⁹ Dalam kaitan ini Patton menyatakan bahwa ada empat macam teknik triangulasi, yaitu:⁵⁰

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 241.

⁵⁰ H. B Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori Dan Aplikasinya. Dalam Penelitian* (Surakarta: Sebelas Maret University Press, 2002), 78.

- a) Triangulasi sumber data berarti menggunakan berbagai sumber data dalam suatu penelitian.
- b) Triangulasi antar-peneliti atau biasa diistilahkan Triangulasi investigator (dalam kasus penelitian berkelompok) Penggunaan berbagai ilmuwan sosial atau evaluator jika penelitian dilakukan secara kelompok.
- c) Triangulasi metode menggunakan metode ganda untuk mengkaji masalah atau program tunggal, seperti pengamatan, wawancara, dan dokumen dan sumber data lainnya. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan berbagai informan untuk memverifikasi kebenaran informasi yang mereka peroleh.
- d) Triangulasi teori adalah menggunakan dua sudut pandang untuk menafsirkan set data tunggal.

Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber didefinisikan proses pengujian kredibilitas data yang dilakukan dengan mengevaluasi data yang diperoleh dari berbagai sumber data. Data yang diperoleh dari berbagai sumber data ini kemudian dideskripsikan, dikategorikan, dan diidentifikasi mana perspektif yang sama, mana yang berbeda, dan mana yang unik. Menggali kebenaran informal tertentu melalui berbagai sumber data disebut

triangulasi melalui sumber data.⁵¹ Hal itu dapat diperoleh dengan beberapa hal diantaranya:⁵²

1. Membandingkan bukti pemantauan dengan bukti wawancara, artinya peneliti membandingkan bukti pemantauan pada saat melaksanakan penelitian dengan hasil wawancara yang diperoleh dari informan.
2. Membandingkan yang disampaikan didepan umum dengan secara pribadi, artinya peneliti mengidentifikasi dan membandingkan apa yang telah disampaikan dengan temuan dilapangan.
3. Membandingkan situasi penelitian dengan apa yang disampaikan sepanjang waktu, artinya peneliti membandingkan keadaan atau situasi dilapangan dengan apa yang disampaikan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan prespektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat bermacam kelas, artinya peneliti membandingkan pendapat dan pandangan dari beberapa informan yang nantinya akan diperoleh keterkaitan atau kecocokan sebuah keabsahan data yang ditemukan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang ditemukan, artinya peneliti membandingkan

⁵¹ Haryoko, Bahartiar dan Arwadi. *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. (Makasar: Badan Penerbid Universitass Negeri Makasar, 2020) 414

⁵² Haryoko, Bahartiar dan Arwadi. *Analisis Data*,. 416-417

hasil wawancara yang diperoleh dari informan dengan dokumen pendukung untuk menguatkan pendapat yang disampaikan informan.

G. Tahap-Tahap Penelitian

1. Tahap Persiapan Sebelum Lapangan

Sebelum penelitian dilakukan, tahap persiapan sebelum lapangan dilakukan untuk merancang proses penelitian, dan kegiatan yang dilakukan di antaranya:

a. Menyusun rencana penelitian

Pada tahap ini, peneliti mulai merencanakan studi mereka. Langkahnya dimulai dengan menentukan judul penelitian, mengembangkan kerangka penelitian, berdiskusi dengan pembimbing, dan menyusun proposal penelitian hingga presentasi dalam seminar proposal.

b. Studi Eksplorasi

Ini terkait dengan melakukan kunjungan ke lokasi penelitian di BSI KCP Jember Balung yang berada di Jl. Rambipuji No. 76-78, Kebonsari, Balung Lor, Kecamatan Balung, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

c. Perizinan

Sebelum memulai penelitian, peneliti perlu meminta surat izin dari kampus yang ditujukan kepada BSI KCP Jember Balung. Surat izin ini diperlukan untuk

mendapatkan izin melakukan penelitian dari instansi terkait.

d. Penyusunan Instrumen Penilaian.

Dalam konteks ini, peneliti sedang menyusun daftar wawancara dengan para informan dan mencatat dokumen penelitian yang diperlukan. Proses ini meliputi penyusunan instrumen penelitian seperti lembar observasi, daftar pertanyaan wawancara, dan pencatatan dokumen yang relevan.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan ini, peneliti melakukan kunjungan lapangan untuk mengamati, memantau, dan memahami lokasi penelitian di BSI KCP Jember Balung yang terletak di Jl. Rambipuji No. 76-78, Kebonsari, Balung Lor, Kecamatan Balung, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Peneliti kemudian berusaha masuk ke dalam budaya dan tempat penelitian. Selanjutnya, data dikumpulkan menggunakan alat yang telah disiapkan oleh peneliti, yaitu women leadership behaviour dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan di BSI KCP Jember Balung.

3. Tahap Penyelesaian

Tahap terakhir dari penelitian adalah tahap penyelesaian, data yang telah dianalisis dan disimpulkan

disusun dalam bentuk karya ilmiah yang sah di Universitas
Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

Pada tanggal 1 Februari 2021, yang bersamaan dengan tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H, PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung mengalami perubahan nama dari Bank Mandiri Syariah KC Jember Balung menjadi BSI. Perubahan ini menjadi tonggak sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas perusahaan perbankan syariah di Indonesia yaitu Bank Syariah Indonesia atau disebut BSI yang beralamat BSI KCP Jember Balung adalah JL. 15 Rambipuji No. 76-78, Kebonsari, Balung lor, Kec. Balung, Kabupaten Jember, Jawa Timur.⁵³

2. Profil Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

- a. Nama Bank : BSI KCP Jember Balung
- b. Alamat : JL. Rambipuji No. 76-78, Kebonsari, Balung lor, Kec. Balung, Kabupaten Jember, Jawa Timur.
- c. Didirikan pada : 1 Februari 2021
- d. Telepon : (0336) 6211717
- e. Kode pos : 68161

⁵³ Khusnul amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

3. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

a. Visi

“Top 10 Global Islamic Bank”

b. Misi

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.

Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50T di tahun 2025.

2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.

Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).

3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan

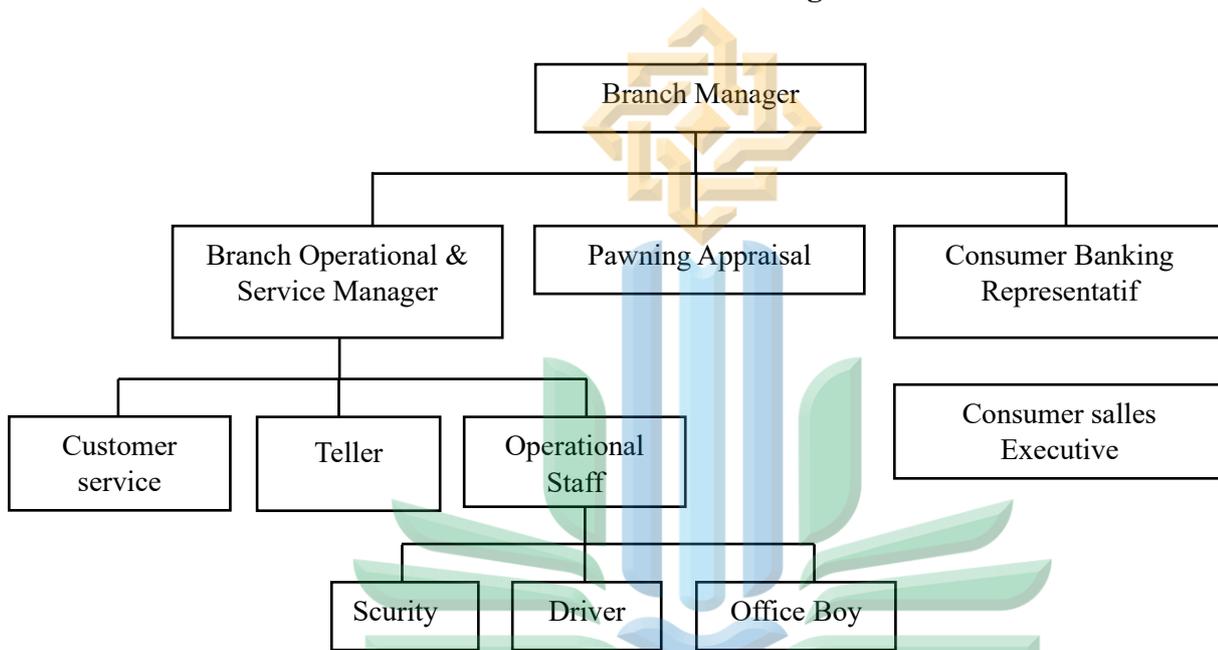
dengan budaya berbasis kinerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4. Strukturu Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung



Sumber: Dokumentasi Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

Tugas dan wewenang pada PT. BSI KCP Jember Balung terdiri dari bidang yang dengan penuh tanggung jawab masing-masing divisi, dan berikut tugas yang tercantum di setiap divisinya :

a. *Branch Manager*

1. Mengawasi dan memantau operasi bank secara organisasi
2. Mengarahkan seluruh kegiatan pemasaran perbankan
3. Mengawasi prosedur operasional manajemen resiko
4. Mengawasi kinerja setiap karyawan.
5. Observasi terhadap kinerja setiap karyawan

b. Branch Office Service Manager

1. Menjamin pengendalian biaya operasional cabang secara efektif dan efisien
2. Memastikan bahwa semua operasi harian yang dilakukan sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP) yang sudah ditetapkan
3. Tersedianya likuiditas yang memadai
4. Pencatatan laporan keuangan yang benar dan wajar
5. Pengelolaan sarana dan prasarana cabang.

c. Pawning officer

1. Tugas pokok dari Pawning Sales Officer adalah Melakukan pemantauan pembiayaan kredit dan cicilan emas yang diberikan kepada consume atau nasabah.
2. Membantu pelanggan yang ingin mengajukan kredit bank dan cicilan emas dengan menawarkan simulasi pembiayaan atau pembayaran
3. Menjelaskan keuntungan yang diperoleh pelanggan

d. Customer Bisnis Relationship

1. Mengetahui dan memahami produk yang ada perusahaan dengan baik
2. Mengetahui dan memahami dengan betul target pasar sasaran perusahaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. Mendiskusikan dan bekerja sama dengan divisi atau bagian yang terkait untuk mengembangkan potensi bisnis di masa depan
4. Mengelola anggaran yang dibutuhkan oleh keperluan bisnis
5. Membantu dalam promosi atau kampanye perusahaan yang sedang berlaku

e. Operational Staff

1. Aktif berpartisipasi dalam administrasi dan pengelolaan umum (arsip)
2. Berpartisipasi secara aktif dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian
3. Melakukan monitoring dan pengawasan terhadap sistem transaksi keuangan, transaksi kredit harian, dan punding kantor cabang Syariah
4. Bertanggung jawab atas proses pengelolaan untuk pemesanan barang ke supplier

5. Bertanggung jawab atas pelaporan pengecekan barang yang fast moving maupun yang slow moving

f. Costumer Service

1. Melakukan komunikasi dengan baik dengan klien atau nasabah
2. Menjaga reputasi dan nama perusahaan tetap baik dan positif

3. Menjaga dan meningkatkan loyalitas pelanggan dengan memberikan layanan yang terbaik
4. Menyelesaikan keluhan atau masalah pelanggan secara langsung
5. Melakukan tugas yang membantu membuka dan menutup rekening pelanggan.

g. Teller

1. Transaksi tunai dan nontunai harus dilakukan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku
2. Memelihara saldo kas teller agar sesuai dengan batas yang telah ditetapkan.
3. Memastikan jenis uang yang diterima layak atau tidak layak edar (contohnya, uang palsu).
4. Menjaga semua jenis uang, baik yang layak maupun tidak layak edar.

5. Menghitung cash count diakhir hari

6. Menyediakan laporan harian tentang transaksi.

h. Security

1. Bertanggung jawab atas keamanan di dalam dan di luar lingkungan perusahaan
2. Membantu personel dalam transaksi keuangan di luar lingkungan perusahaan

i. Driver

1. Merawat kendaraan kantor yang merupakan bagian dari investasi perusahaan
2. Mengantar pegawai kantor saat melakukan kunjungan diluar

j. Office Boy

1. Memastikan kebersihan, kerapihan, dan kenyamanan lingkungan kerja di kantor serta menjaga reputasi perusahaan di masyarakat.
2. Menyiapkan korespondensi yang lancar terkait dengan surat-menysurat.

B. Penyajian Data dan Analisis

Menyajikan temuan penelitian merupakan langkah lanjutan setelah menyelesaikan proses pengumpulan data lapangan, hasil penelitian telah disesuaikan dengan proposal masalah dan kemudian dijelaskan secara menyeluruh. Dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai alat untuk mendukung teknik pengumpulan data. Proses ini dilakukan melalui observasi langsung di BSI KCP Jember Balung dan beberapa wawancara dengan informan.

1. Implementasi *Women Leadership Behaviour* Dalam Mengoptimalkan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada BSI KCP Jember Balung

Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah visi dan misi perusahaan tentu harus dimulai dari sosok pemimpin bagaimana dapat

mempengaruhi kerja karyawan yaitu etos kerja dan disiplin kerja utamanya. Etos kerja yang tinggi sepatuhnya harus dimiliki karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila tidak demikian organisasi perusahaan akan sulit untuk berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasar. Kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai tersebut, disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab pada tugasnya.

Dengan adanya kedisiplinan yang dimiliki karyawan menjadi peran penting dalam kinerjanya. Aktifitas kepemimpinan perempuan dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh 4 indikator menurut Kantler yaitu keibuan, penyemangat, kesayangan, dan wanita besi atau tegas. Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung untuk mengimplementasikan *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan dipaparkan sebagai berikut:

a. *Mother* (Ibu)

Sebagai pemimpin, perempuan bertindak sebagai figur yang mengayomi dan mendukung karyawannya, mirip dengan peran seorang ibu yang menjaga hak anaknya. Pendekatan ini menciptakan simpati dan membuka jalur komunikasi yang baik, sehingga bawahan merasa nyaman menyampaikan masalah kepada pemimpin. Sikap ini

memungkinkan pemimpin perempuan untuk lebih memahami dan menangani masalah organisasi dengan lebih efektif.

Ibu Lia selaku *branch manager* mengatakan:

“Karakter ibu (*mother*) saya rasa ada semua pada diri saya mungkin bedanya leader satu dengan leader lainnya dikomposisinya jadi jika berbicara karakter yang meliputi keibuan, penyayang, penyemangat, wanita besi itu ada semua pada diri saya. Cuma dikomposisinya karena saya pribadi lebih ke karakter yang permisiv/terbuka jika berbicara pembagian karakter itu ada dominan, permisiv, influence dan saya lebih ke permisivnya jadi yang lebih muncul yaitu keibuan penyayang dan penyemangatnya itu yang lebih menonjol namun wanita besi atau tegas ada juga untuk menghadapi karyawan dengan tipikal karyawan tertentu”.⁵⁴

Pemimpin dengan karakter keibuan sendiri sudah melekat pada Branch manager sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Priambodo selaku BOSM (*Branch Operational and Service Manager*) BSI KCP Jember Balung.

“Karena beliau sebagai wanita ya ada sisi humanisnya dalam keibuannya kalok mengayomi itu pasti karena dia sebagai pemimpin”.⁵⁵

Mbak Andini Yuliandari selaku *Operational Staff* mengatakan:

“Bu Lia ya sosok keibuannya memang ada karena dia seorang wanita ya dalam kepemimpinannya beliau selalu menekankan komunikasi kepada karyawan”.⁵⁶

Kemudian Mbak Nurul Fatimah selaku *Pawning Appraisal* mengatakan:

⁵⁴ Khusnul amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

⁵⁵ Priambodo, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁵⁶ Andini Yuliandari, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

”ya berbicara mengenai *Branch Manager* Ibu Lia karakter keibuan ya memang untuk komunikasi saya rasa insyaallah sama seperti pemimpin pada umumnya bisa diajak berbicara, berdiskusi, bertukar pikiran atau bawahan boleh juga berpendapat jadi kalok hal seperti itu untuk ibu lianya model kepemimpinannya sangat mudah diterima dengan model (kekeluargaan) jadi gini ibu lia selalu menekankan disetiap Kamis sore itu kita selalu mengadakan pengajian tujuannya apa yang pertama ya karena kita perusahaan jasa yang membawa uang nasabah ya agar kita diberikan kehati-hatian dihindarkan dari hal-hal yang tidak diinginkan dan yang kedua gini kalok dijam-jam kerja itu kan temen-teman pegawai untuk berdiskusi panjang lebar ngak ada waktu jadi kita paling satu orang ketemu satu orang cuman ketemu tiga orang ngak bisa semuanya kumpul jadi disitu pimpinan mengintruksikan mengadakan pengajian yang endingnya seperti mbak katakan tadi dan ditutup dengan acara-acara entah itu sharing entah itu ada cerita berita-berita terbaru atau ada masukan jadi mungkin seperti itu”.⁵⁷

Mbak Faiza selaku *Customer Service* mengatakan:

“menurut saya keibuan yang ada pada Bu Lia beliau sangat simpati kepada karyawan seperti contoh karyawan cuti sakit atau melahirkan jadi memang untuk kepedulian sangat tinggi kepada karyawan, jadi kita bersama-sama mengunjungi karyawan tersebut untuk mengucapkan selamat, memberi bingkisan”.⁵⁸

Kemudian Mbak Frieta Maharani Putrining Isfa selaku *Teller* mengatakan:

”ya berbicara sosok wanita mungkin lebih solutif ya dalam menghadapi suatu problem dan banyak empatinya, misal ada masalah penyelesaiannya itu tidak langsung menyalahkan satu pihak tapi dicari tau dari dua sisi segi mana nih yang menjadi problem masalah dan saya katakan ibu lia ini lebih seing komunikasi sih kepada karyawan, entah sekedar menyapa mungkin seperti itu”.⁵⁹

Mas Rudik Eko Prasetyo selaku *CBR (Consumer Business Representatif)* mengatakan:

⁵⁷ Nurul Fatimah, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁵⁸ Faiza, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

⁵⁹ Frieta Maharani Putrining Isfa, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

“namanya pimpinan ya bu Lia ini memiliki sifat leadership karakternya juga lebih menekankan ke komitmennya jadi menekankan komitmen kerja misal sebuah target kerja seorang pemimpin menargetkan suatu pekerjaan itu harus bisa terselesaikan tepat waktu, lebih fleksibel”.⁶⁰

Kemudian Bapak Bagus Sasongko selaku *Security* mengatakan:

“Karakter bu lia ini mengayomi terhadap karyawan terus setiap doa pagi pasti sedikit ada masukan atau briefing kepada karyawan dan disini kami kekeluargaannya cukup terbangun”.⁶¹

Mas Hamim sebagai *office boy* mengatakan:

“yah karakter keibuan pada Bu Lia menurut saya sangat tegas dan juga karena beliau perempuan orangnya sangat ramah selalu menjalin komunikasi dengan karyawan untuk membangun kekeluargaan dilingkungan kerja”.⁶²

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan pada Bank Syaiah Indonesia KCP Jember Balung sosok keibuan tersebut dapat disimpulkan bahwa, sosok keibuan disini sudah diterapkan dan memang sudah melekat pada *Branch manager* dimana karakter keibuan disini yang digambarkan sebagai sosok yang simpatik, pendengar yang baik, dan mudah diajak bicara.⁶³ Itu sudah diterapkan misal simpatik seperti contoh simpatik ini yang dilakukan oleh Ibu Lia ketika ada salah satu karyawan yang cuti melahirkan atau ada musibah kita rame-rame berkunjung untuk mengucapkan selamat atas berkah dan atau memberi semangat karena terkena musibah, serta mengayomi karyawan.

⁶⁰ Rudik Eko Prasetyo, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

⁶¹ Bagus Sasongko, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁶² Hamim, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

⁶³ Ristanti, P., & Darmastuti, A. “Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung.” *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* no. 3 (Januari 2023): 1222

<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

Pendengar yang baik mengenai hal ini pemimpin perempuan ibu lia bersedia menerima kritik masukan dan saran yang disampaikan oleh karyawan, mengadakan pengajian yang pada akhirnya bisa berkumpul dengan karyawan sehingga kekeluargaan dalam organisasi terbentuk, dalam menyikapi suatu masalah tidak menyalahkan satu pihak melainkan mencari sisilainnya juga.

Sosok keibuan yang telah digambarkan menjadi identitas diri pemimpin perempuan yang dapat menempatkan dirinya sebagai leader yang dapat memotivasi karyawan, sehingga organisasi perusahaan dapat terbentuk dengan baik.

b. *Seductress* (Penyemangat)

Pemimpin perempuan yang bertindak sebagai *seductress* atau penyemangat cenderung lebih motivator menanamkan persaingan dan kecemburuan pada karyawannya, dan terkadang mereka tidak menyadari bahwa sikap positif dapat menumbuhkan semangat pada karyawan atau bawahannya. Di sini, pemimpin perempuan dianggap memiliki kemampuan untuk mendorong karyawan atau stafnya untuk melakukan lebih banyak pekerjaan dan memotivasi mereka dengan cara yang berbeda dari pemimpin laki-laki.

Ibu Lia selaku *Branch Manager* mengatakan:

“Karakter penyemangat (*seductress*) dalam organisasi atau leadership tentusaja untuk meningkatkan kinerja karyawan harus diberikan reward dan punishment karena karyawan bekerja seperti robot ya dari pagi sampai sore senin sampai jumat kadang juga

sabtu masok jadi kalok tidak dikasih insentif atau penyemangat ditengah-tengah iu jadi down. Motifasinya jadi yang saya berikan yaitu lebih kereward itu diberikan apabila pegawai yang bisa berhasil closing cicil mas atau closing tabungan harian dapat 0,1% bisa diclaim di back office itu yang sifatnya rutin untuk uang jajan itu bentuk penyemangat mereka. Dan sekaligus saya buat calange contoh ada temen-temen misal Mas A bulan ini bisa pencairan 1 miliar tembus sampai target saya belikan apa yang mas mau seperi saya belikan baju untuk ngantor. Kadang-kadang stimulus seperti itu yang membuat mereka semangat untuk mengejar target. Reworkd put tidak hanya sekedar barang atau uang saja namun reword sekedar apresiasi ferbal misal saya bagikan digrub area berhasil closing mas 100 gr itu sudah menjadi kesenangan tersendiri bagi mereka, sehinggann mendapatkan ucapan selamat dari kantor cabag lain atau apresiasi kepada mereka yang berhasil”⁶⁴

Pemimpin dengan karakter penyemangat sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Priambodo selaku BOSM (*Branch Operational and Service Manager*) BSI KCP Jember Balung.

“Karakter penyemangat (*seductress*) ya mengenai penyemangat beliau kan sudah dari lama menjadi *Branch Manager* itu pasti sudah menguasai dan tau kisi-kisinya bagaimana, jadi ketika dibutuhkan dia bisa tampil sebagai seorang yang bisa mengayomi dan beliau bisa memberikan spirit atau semangat pada karyawan”⁶⁵

Mbak Andini Yuliandari selaku *Oprational Staff* mengatakan:

“untuk karakter penyemangat ya beliau memang untuk menyemangati karyawan sangat bagus jadi beliau sharing menceritakan bagaimana pengalamannya sebelumnya beliau dalam bekerja”⁶⁶

Kemudian Mbak Nurul Fatimah selaku *Pawning Appraisal* mengatakan:

“Karakter penyemangat (*seductress*) gampangnya itu kalok kita disemangati ada reword ya, biasanya ada memang dari BM

⁶⁴ Khusnul amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

⁶⁵ Priambodo, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁶⁶ Andini Yulianddari, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

penyemangat atau apresiasi bentuk reward tersebut untuk pegawai-pegawai yang dinilai berprestasi entah itu dilai dari sekaedar misalnya nih bulan ini siapa yang bisa mencapai pencairan paling tinggi dari temen-temen sales marketing nanti ada apresiasi meski dari makanan-makanan kecil itu ada seperti coklat, nanti setelah pengajian itu diumumkan seperti itu, nah gini sales atau marketing kam memiliki target tuh kalok operasional teller untuk dibilang target kan gak ada artinya kan tetep dilihat ada pencapaian jadi tetap diring setiap hari, contoh pencapaian yang ngurusin dari program-program yang ada dari situ muncul nanti untuk tim operasional itu berapa dari tim sales ataaau marketing itu berapa jadi serti itu”.⁶⁷

Mbak Faiza selaku *Customer Service* mengatakan:

“mengenai kesayangan ya misal nih karyawan closing prodak program haji atau pesta hadiah itu nanti mendapatkan reward”.⁶⁸

Kemudian Mbak Frieta Maharani Putrining Isfa selaku *Teller* mengatakan:

“Karakter penyemangat (*seductress*) mungkin ya misal ada marketing mencapai target mereka diapresiasi diberi hadiah reward. Jadi dari hal ini karyawan lain kan termotifasi unruk bisa mencapai targetnya”.⁶⁹

Mas Rudik Eko Prasetyo selaku CBR (*Consumer Business*

Representatif) mengatakan:

“Dalam kaitanya penyemangat ibu Lia pernah mengatakan bahwa dirinya sebagai coach atau saya mengatakan seorang motifator, jadi setiap dalam pekerjaan pasti diimplementasikan dalam pengalaman-pengalaman dia bekerja sebelumnya, sehingga menjadi motifasi bagi karyaawannya”.⁷⁰

Sosok pemimpin memberikan motivasi dapat didefinisikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja

⁶⁷ Nurul Fatimah, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁶⁸ Faiza, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

⁶⁹ Frieta Maharani Putrining Isfa, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁷⁰ Rudik Eko Prasetyo, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

dengan baik, dan menggabungkan semua upayanya untuk mencapai kepuasan.⁷¹

Kemudian Bapak Bagus Sasongko selaku *Scurity* mengatakan:

“Karakter penyemangat (*seductress*) menurut saya bentuk reword diberikan pada karyawan berprestasi itu sebuah penyemangat agar karyawan lain bisa mengikuti atau mencontohnya”.⁷²

Mas Hamim sebagai *office boy* mengatakan:

“karakter penyemngat disini saya katakan ibu juga sering ngajak karyawan untuk liburan bareng satu kantor dari situ karyawan tidak merasa jenuh akan kesibukan kantor sehingga bisa lebih terbangun lagi untuk semangat kerja karyawan”.⁷³

Gambar 1.3

Apresiasi Karyawan Berprestasi



Sumber: Dokumentasi Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mengenai karakter

Seductress (penyemangat) Pada indikator ini setiap *branch manager*

⁷¹ Isnaini, M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N. “HR Development to Enhance BMTUGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance. ” *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* no. 1 (Desember 2023): 74 <https://www.ejournal.stismu.ac.id/ojs/index.php/Iltizammat/article/view/1746>

⁷² Bagus Sasongko , Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁷³ Hamim, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

memiliki cara tersendiri yang dapat memotivasi pegawainya hal ini tidak jauh beda dengan pemimpin pada umumnya sama halnya seperti pemberian reward pada karyawan berprestasi sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan atau memotivasi karyawan yang lain terpacu untuk kerja dengan lebih baik (termotivasi) dan juga *branch manager* disini sebagai *coach* atau pelatih diartikan bahwa pemimpin ini melatih karyawan dengan bentuk pengalaman-pengalaman selama iya bekerja dan juga pemimpin sebagai motivator hal ini sebagai cara yang membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan profesional.

c. *Pet* (Kesayangan)

Karakter kesayangan yang diadopsi oleh pegawai merupakan hal yang menghibur dan menunjukkan kelebihan dalam kepemimpinan perempuan. Pemimpin perempuan sering menjadi favorit bawahannya karena mereka merasa dekat dan nyaman dengan pemimpin mereka. Hal ini dapat terjadi karena hubungan yang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan, di mana pemimpin telah menjadi figur yang dekat dan dapat memberikan dukungan emosional kepada bawahannya.⁷⁴

Ibu Lia selaku *Branch Manager* mengatakan:

“Karakter kesayangan (*pet*) dengan background pribadi saya sebagai psikologi jadi saya sedikit mengerti tentang kejiwaan atau kondisi karyawan misal performanya tidak bagus itu saya ajak bicara tidak hanya seputar pekerjaan namun saya tanya ada

⁷⁴ Ristanti, P., & Darmastuti, A. “Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung.” *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* no. 3 (Januari 2023): 1226
<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

masalah apa! Jadi saya gali samap dipermasalahan personalnya ada masalah apa! Atau kenapa tidak bisa mencapai target! Apa ada suatu trauma yang ditakutkan mungkin itu yang saya gali dan saya berikan saran untuk memecahkan masalah tersebut mungkin bentuk-bentuk perhatian demikian saya katakan kesayangan ya pada karyawan”.⁷⁵

Pemimpin dengan karakter kesayangan sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Priambodo selaku BOSM (*Branch Operational and Service Manager*) BSI KCP Jember Balung.

“Karakter kesayangan (*pet*) jadi begini bagi seorang leadership beliau itu kepada setiap staf karyawan bawahannya secara selalu *care* peduli”.⁷⁶

Mbak Andini Yuliandari selaku *Oprational Staff* mengatakan:

“kesayangan sebagai pmimpin perempuan ibu lia ini selalu *care* ke karyawan contoh apabila ada karyawan ada sakit itu kita diajak untuk menjenguk atau hal-hal lain contoh karyawan sedang dalam limpahan keberkahan (melahirkan) nah itu kita kesana rame-rame buat sekedar ngucapin selamat contoh-contoh seperti itu mungkin sebagai bentuk kesayangan untuk karyawandan juga kan kita sesama cewek ya jadi seperti tidak ada jarak gitu antara pemimpin yang mana biasanya sedikit menjaga jarak jikalau pemimin tersebut pria”.⁷⁷

Kemudian Mbak Nurul Fatimah selaku *Pawning Appraisal* mengatakan:

“Karakter kesayangan (*pet*) ya berbicara mengenai karakter kesayangan ya menurut saya ibu lia ini kepeduliannya kepada karyawan sangat baik tidak membeda-bedakan sama rata semua kita disini diperlakukan dengan baik selalu memberikan semangat untuk mengerjakan tugas masing-masing dan dapat memberi solusi kepada karyawan”.⁷⁸

Mbak Faiza selaku *Customer Service* mengatakan:

⁷⁵ Khusnul amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

⁷⁶ Priambodo, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁷⁷ Andini Yuliandari, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

⁷⁸ Nurul Fatimah, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

“Karakter kesayangan ya misal nih yang dilakukan oleh *branch manager* gini biasanya kalok akhir bulan itu ibu Lia ngajak makan bareng, kumpul bersama, sharing-sharing gimana kendalanya terus biasanya untuk menambah semangat kita liburan rame-rama biar tambah semangat”.⁷⁹

Kemudian Mbak Frieta Maharani Putrining Isfa selaku *Teller* mengatakan:

“Karakter kesayangan (*pet*) ya mungkin kalok pemimpin wanita itu spiritnya lebih ceria good mood lebih friendly dengan karyawan maksudnya itu tidak memiliki jarak jadi kekeluargaan kami disini lebih erat, dan balik lagi disimpati dan empati kalok misal ada yang sakit ataupun ada yang melahirkan atau ada yang menikah dan atau ada yang meninggal entah itu dari keluarga karyawan sini itu kami semua berkunjung untuk mengucapkan berbela sungkawa atau mengucapkan selamat rasa syukur”.⁸⁰

Mas Rudik Eko Prasetyo selaku CBR (*Consumer Business Representatif*) mengatakan:

“Kesayangan ya menurut saya gini untuk karyawan seperti marketing ya kalok mencapai target yang diinginkan bu Lia itu ngasih give/reward dalam bentuk contoh mini gold, ada reward pastinya”.⁸¹

Kemudian Bapak Bagus Sasongko selaku *Scurity* mengatakan:

“Karakter kesayangan (*pet*) yang saya liat dari karakter kesayangan ini ketika ada salah satu karyawan mencapai target bagian marketing itu mereka mendapatkan apresiasi nah itu saya rasa juga bentuk kesayangan kadang juga dibelikan makanan itu juga saya rasa bentuk kesayangan pada karyaannya mungkin seperti itu”.⁸²

Mas Hamim sebagai *office boy* mengatakan:

“Karakter kesayangan disini guyub rukun”.⁸³

⁷⁹ Faiza, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

⁸⁰ Frieta Maharani Putrining Isfa, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁸¹ Rudik Eko Prasetyo, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

⁸² Bagus Sasongko, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁸³ Hamim, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi karakter kesayangan ini berkaitan dengan hubungan yang erat antara atasan dan bawahan sering terjadi ketika atasan menjadi kesayangan atau favorit bagi bawahannya, dan mampu memberikan dukungan emosional. Dalam konteks ini, rasa canggung dalam hubungan bisa teratasi karena atasan bersikap seperti teman bagi para pegawainya.

Seorang pemimpin menjadi favorit di antara bawahannya ketika mereka mampu menjalin hubungan kerja yang membangun, hampir seperti teman. Kecanggungan dalam hubungan kerja dapat teratasi, memungkinkan pemimpin untuk mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari bawahan seperti yang disampaikan karyawan perempuan bahwa tidak ada kecanggungan antara pemimpin wanita dibandingkan dengan pemimpin pria.

Pemimpin perempuan memiliki sifat yang *care* atau peduli terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman kekeluargaan dalam organisasi perusahaan ini sangat erat dimana ditunjukkan dengan guyub dan rukunnya karyawan dilingkungan kerja serta kesayangan disini ditunjukkan dengan cara ibu lia mengajak semua karyawan liburan bersama.

d. *The iron maiden* (Tegas)

Peran yang dimana pemimpin perempuan memiliki sikap tegas dalam memimpin Peran iron maiden ini cenderung membuat pemimpin

perempuan lebih bersikap tegas, agresif, dan kompetitif.⁸⁴ Dalam memimpin bawahannya, hal tersebut agar mampu membuat bawahannya lebih baik dalam bekerja atau lebih disiplin lagi dalam dunia kerja hal ini cenderung menimbulkan kesan tegas. Peranan iron maiden ini terkadang menjadikan pemimpin perempuan sebagai atasan yang tidak diperhatikan oleh staf karyawan karena lebih kerap tegas dan keras dalam berbicara kepada bawahan sehingga ketika pemimpin perempuan tersebut memiliki masalah maka staf kurang memperhatikannya.

Ibu Lia selaku *Branch Manager* mengatakan:

“Karakter wanita besi (*iron maiden*) berbicara mengenai ketegasan perempuan emosinya lebih dominan dari pada logikanya jadi lebih sensitif, ketegasan ini dimiliki untuk menghadapi karyawan dengan tipikal tertentu mungkin kelebihan *women leadership* dibandingkan dengan laki-laki perempuan kan multi tasking terbiasa multi peran jadi ibu jadi istri jadi pemimpin perannya sangat banyak, jadi saya menghadapi karyawan lebih fleksibel tergantung siapa yang dihadapi karena kita memiliki anak buah yang yang memiliki karakter berbeda-beda tentu tidak bisa disamaratakan. Jadi cara saya menghadapi karyawan satu dengan lainnya itu beda cara dan beda tipe misal dapat anak buah yang unggul etos kerja dan disiplinnya bagus tidak perlu digimana-gimakan hanya dikompromi atau disemangatin atau disupport aja, tapi kalau ketemu anak buah yang tipenya agak susah (*males*) tidak disiplin susah diatur nah ini yang keluar lebih wanita besinya atau tegasnya yang keluar sekali-duakali diingatkan dengan cara kekeluargaan tidak bisa akhirnya dengan cara tegas. Dan mungkin berbicara tegas-tegassan tegassnya cewak dan cowok beda lebih bahaya dan kalau samai keluar tegasnya itu berarti senjata terakhir. Jadi saya rasa berbicara mengenai wanita besi atau wanita tegas saya lebih melihat tipikal karyawan harus fleksibel tidak boleh pukul rata”.⁸⁵

⁸⁴ Ristanti, P., & Darmastuti, A.. “Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung.” *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* no. 3 (Januari 2023): 1228

<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

⁸⁵ Khusnul amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

Pemimpin dengan karakter tegas sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Priambodo selaku BOSM (*Branch Operational and Service Manager*) BSI KCP Jember Balung.

“Karakter wanita besi (*iron maiden*) berbicara mengenai ketegasan ya memang beliau tegas juadi seimbang beliau tidak membedakan artinya semua diperlakukan sama profesional”.⁸⁶

Mbak Andini Yuliandari selaku *Operational Staff* mengatakan:

“wanita tegas saya mengatakan bu Lia tegas ya orangnya kaitannya tegas ya untuk membuat karyawan lebih baik lagi dalam kinerjanya”.⁸⁷

Kemudian Mbak Nurul Fatimah selaku *Pawning Appraisal* mengatakan:

“Karakter wanita besi (*iron maiden*) kalok itu menurut saya insyaallah levelnya pimpinan berbicara tegas ya memang tegas disini memiliki artian ada hal yang tidak sesuai ya yang pertama diingatkan selanjutnya menjadi tanggungan setiap masing-masing”.⁸⁸

Mbak Faiza selaku *Customer Service* mengatakan:

“mengenai wanita tegas ya bu Lia sangat tegas menekankan kepada karyawan supaya tidak ada froud, atau ada penyelewengan atau misal terkait data-data bukan nasabah sendiri harus tegas juga, kita harus menolah kadang kan ada tuh nasabah mengatasnamakan sodara/keluarga nasabah kita harus mengatisipasi agartidak ada terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, mungkin seperti itu dan ibu lia selalu tegas bahwa untuk keamanan bersama”.⁸⁹

Kemudian Mbak Frieta Maharani Putrining Isfa selaku *Teller* mengatakan:

⁸⁶ Priambodo, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁸⁷ Andini Yuliandari, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

⁸⁸ Nurul Fatimah, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁸⁹ Faiza, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

“Karakter wanita besi (*iron maiden*) berbicara tegas ya ibu Lia itu kalok misal ada sesuatu yang nggak selesai tapi seharusnya itu bisa selesai dan gampang misal kita kurang komunikasi antar karyawan jadi tegasnya itu kalok ambil keputusan siapa yang seharusnya menhandel pekerjaan ini harus segera diselesaikan terstruktur sesuai dengan job des masing-masing”.⁹⁰

Mas Rudik Eko Prasetyo selaku CBR (*Consumer Business Representatif*) mengatakan:

“saya katakan ya bu Lia tegas mungkin karyawan yang kinerjanya kurang bagus ya dia kasih peringatan intinya gitu dan juga tegas disini saya katakan tidak langsung menyalahkan karyawan namun mencari sisi lainnya juga contoh misal kehadiran jika karyawan tersebut datang terlambat namun tidak ada ijin diawal ya itu sangat tegas namun jika karyawan konfiemasi diawal saya rasa tidak menjadi masalah”.⁹¹

Kemudian Bapak Bagus Sasongko selaku *Scurity* mengatakan:

“Karakter wanita besi (*iron maiden*) menurut saya mengenai ketegasan ya bu lia tegas orangnya”.⁹²

Mas Hamim sebagai *office boy* mengatakan:

“Menurutsaya karakter wanita tegas ya bu lia tegas orangnya kayak misal kehadiran”.⁹³

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut dapat disimpulkan setiap manajer cabang memiliki sifat tegas, yang berarti mereka berbicara dengan tegas dan menegaskan, bukan dengan teriakan atau suara yang tinggi. Untuk memastikan bahwa karyawan dapat mematuhi aturan yang berlaku, sifat tegas ini biasanya digunakan saat mengatur kedisiplinan karyawan. Karakter wanita tegas disini dalam kepemimpinan perempuan memang jika levelnya pemimpin harus tegas

⁹⁰ Frieta Maharani Putrining Isfa, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁹¹ Rudik Eko Prasetyo, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

⁹² Bagus Sasongko, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁹³ Hamim, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

seperti yang dikatakan ibu Lia ketegasan ini digunakan untuk menghadapi karyawan dengan tipikal tertentu. ketegasan yang ada pada ibu Lia ini dilakukan dengan profesional yang mana seorang pemimpin umumnya, ketika ada hal yang tidak sesuai yang pertama diperingatkan lalu yang kedua jika masih sama menjadi tanggungan pribadi masing-masing.

2. Dampak Implementasi *Women Leadership Behaviour* Dalam Mengoptimalkan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada BSI KCP Jember Balung

Diimplementasikannya *womewn leadership behaviour* diharapkan perusahaan mampu untuk mencapai sebuah visi dan misi perusahaan yaitu dengan meningkatnya etos kerja dan disiplin kerja karyawan. Dampak etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasar. Kinerja pegawai juga dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai, disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan pada tugasnya.

Dengan adanya diimplementasikannya *women leadership behaviour* etos kerja dan disiplin kerja karyawan semakin terbentuk aktifitas kepemimpinan perempuan dalam orgaanisasi dapat dipengaruhi oleh 4 indikator menurut kantler yaitu keibuan, penyemangat, kesayangan, dan wanita besi atau tegas. Dilihat dari market cup bank syariah indonesia tembus Rp 100T Naik diperingkat perbankan syariah global, saham BSI yang memiliki kode emiten BRIS saat ini sudah meningkat hingga 68,99%

dan kapitalisasi pasar yang berhasil menyentuh 100,56T yang menjadikan BSI naik peringkat 11 dari sebelumnya diposisi ke 13 perbankan syariah global.⁹⁴ Hal ini merefleksikan prospek positif pertumbuhan kinerja keuangan dan penetrasi pasar perbankan syariah di Indonesia serta peran pemimpin bank syariah Indonesia ditingkatkan kantor cabang pembantu salah satunya dampak dari implementasi *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada BSI KCP Jember Balung sebagai berikut:

Keahlian interpersonal, ini berkaitan dengan bagaimana karyawan dapat menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai dengan pegawai lain yang ada didalam maupun diluar organisasi.

Ibu Lia selaku *Branch Manager* mengatakan:

“Saya selaku pimpinan sifat kekeluargaan saya terapkan bersama teman-teman karyawan jadi komunikasi yang saya lakukan tidak seperti atasan dan bawahan jadi lebih banyak sejajar saya berusaha sedekat mungkin dengan karyawan, tujuan saya supaya jika ada kendala atau ketidaknyamanan atau ada masalah atau kritikan yang ingin disampaikan ke pimpinan dan itu tidak ada gap atau celah saya tau secara langsung, tau kendala dilapangan tujuan saya seperti itu”.⁹⁵

Inisiatif, digambarkan sebagai memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih mengoptimalkan kinerja dan tidak merasa puas akan pencapaiannya.

“Hal ini saya melihat dari tipikal anak buah disini saya petakan ada karyawan yang high performance memang gradnya bagus jadi karyawan yang seperti ini hanya perlu stimulus dengan challenge maka mereka akan terpacu tidak merasa puas akan

⁹⁴ www.bankbsi.co.id Instagram: 28 Februari 2024

⁹⁵ Khusnul Amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

pencapaian mereka. Namun jika karyawan yang sifatnya slow memang harus didampingi terdahulu saya ajak ke kantor untuk melakukan presentasi dan karyawan yang seperti ini saya minta untuk membagikan brosur jadi dikembalikan ketipikal karyawan”.⁹⁶

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

“Hal ini berkaitan dengan harapan terhadap kinerja pegawai melihat potret dari cabang ini karyawan mana yang high performance misal karyawan A sangat bagus saya fokus ke karyawan tersebut saya kasih masukan sering saya ajak ke kantor cabang lain (studi banding) saya stimulus karyawan ini, karyawan bapak ini bagus loh ITnya (Teknologi Informasi) kalok kamu mau faham mengenai IT kamu harus belajar juga bagaimana cara menguasai IT. Jadi saya kasih masukan melihat dari area-area mana yang harus kita contoh dan kita impruf, saya harap karyawan tersebut dapat memiliki skil yang bagus, dan karyawan yang high performance ini lebih cepat menangkap dibandingkan dengan karyawan yang biasa”.⁹⁷

Pemimpin dengan karakter tegas sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Priambodo selaku BOSM (*Branch Operational and Service Manager*) BSI KCP Jember Balung.

“Beliau orangnya gini jadi yang pasti seorang leader dalam diri beliau karakter penyemangat memang sudah ada dan juga dia memiliki sifat influence jadi dia bisa mempengaruhi dengan baik artinya gini ketegasan itu kan tidak hanya dari bicara bisa juga sikap pandangan tatap wajah kemudian tutur kata jadi tidak hanya ditegur mungkin disikapi dengan sikap tertentu mereka sudah tau owh kondisinya seperti ini jadi begitu dan juga karene beliau seorang wanita ya sosok keibuan lembut artinya kita diayomi beliau ini sangat erat akan kekeluargaannya serta banyak komunikasi yang saya rasakan kalok ada sesuatu yang tidak pasti pertama kali dia komunikasi beliau panggil secara face to face tentu ada masalah kan mungkin ada masalah dirumah

⁹⁶ Khusnul Amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

⁹⁷ Khusnul Amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

kebawan dikantor ada apa sih sama dia jadi beliau ini sangat erat kekeluargaannya beliau gali masalah apa sih yang ada pada karyawan tersebut”.⁹⁸

Mbak Andini Yuliandari selaku *Oprational Staff* mengatakan:

“Dampak ya dari segi etos kerja yang pasti karyawan dengan adanya kepemimpinan perempuan ini etos kerjanya lebih baik lagi dan Bu Lia selalu menekankan bahwa setiap pekerjaan kita lakukan harus ditingkatkan”.⁹⁹

Kemudian Mbak Nurul Fatimah selaku *Pawning Appraisal* mengatakan:

“Ya mengenai dampak dari segi etos kerja menurut saya lebih semangat lagi karena kan kita sesama cewek ya lebih enak bisa lebih dekat sama pimpinan karena kan ada biasanya menjaga jarak dengan pimpinan katakannlah pimpinan itu laki-laki”.¹⁰⁰

Mbak Faiza selaku *Customer Service* mengatakan:

“Ya mengenai dampak dari segi etos kerja artinya kan semangat kerja nah dari saya sendiri disini sebagai *customer service* yang mana saya harus lebih teliti dalam mengimput data nasabah dan bersemangat sih dalam bekerja”.¹⁰¹

Kemudian Mbak Frieta Maharani Putrining Isfa selaku *Teller* mengatakan:

“Ya berbicara mengenai etos kerja mungkin lebih semangat ya karena kita disini pasti harus semangat dalam melakukan pekerjaan kita masing-masing”.¹⁰²

Mas Rudik Eko Prasetyo selaku *CBR (Consumer Business Representatif)* mengatakan:

“ya pasti dampaknya dari etos kerja kita sebagai karyawan ya pastinya lebih baik lagi dari sebelumnya soalnya itu kan

⁹⁸ Priambodo, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

⁹⁹ Andini Yuliandari, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

¹⁰⁰ Nurul Fatimah, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

¹⁰¹ Faiza, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

¹⁰² Frieta Maharani Putrining Isfa, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

memang menjadi motifasi, bu Lia juga menuntut kita agar lebih baik laki dalam pelerjaan dan punishmen/peringatan itu juga penting untuk lebih baik.”¹⁰³

Kemudian Bapak Bagus Sasongko selaku *Security* mengatakan:

“Menurut saya etos kerja karyawan disini sangat baik karena apa sosok bu lia ini selalu mengingatkan bagaimana karyawan agar mengoptimalkan kinerja mereka”.¹⁰⁴

Mas Hamim sebagai *office boy* mengatakan:

“Menurut saya etos kerja karyawan disini baik”.¹⁰⁵

Karyawan yang tidak disiplin biasanya terbiasa terlambat di tempat kerja, yang menjadikan kehadiran ini sebagai indikator penting untuk mengevaluasi tingkat kedisiplinan mereka.

“Kehadiran, untuk mengoptimalkan kedisiplinan (kehadiran) itu cara yang paling baik adalah memberikan contoh tidak dengan cara ucapan atau aturan. Saya sebagai pemimpin belum bisa memberikan contoh yang baik karena terkadang saya juga terlambat tidak mengikuti doa pagi, kuncinya disini dengan memberikan contoh dengan memberikan contoh yang baik maka karyawan akan mencontoh atasan. Dan saya juga pernah membuat aturan bahwa yang terlambat akan didenda tapi saya rasa ini tiak begitu efektif. Namun saya melihat temen-teman karyawan sangat baik terkait kehadiran setiap pagi karyawan datang tepat waktu dan melakukan doa bersama, sehingga saya juga berusaha untuk mencontoh teman-teman dengan berusaha datang diawal”.¹⁰⁶

Ketaatan terhadap peraturan kerja Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja perusahaan.

“Ketaatan pada peraturan kerja, ini harus diterpakan dari sejak awal karyawan masuk didunia kerja taat pada peraturan kerja

¹⁰³ Rudik Eko Prasetyo, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

¹⁰⁴ Bagus Sasongko, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

¹⁰⁵ Hamim, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

¹⁰⁶ Khusnul Amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

berarti karyawan tidak akan melalaikan peraturan kerja, tidak melalaikan prosedur kerja, dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ada. Konsekuensi yang timbul jika karyawan melalaikan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan akan berdampak fatal apalagi disini lembaga keuangan yang berbasis syariah jadi kami tidak hanya patuh terhadap hukum tapi kita juga patuh terhadap peraturan yang dilarang oleh agama. Larangan adanya riba, gharar, maysir yang siftnya merugikan, jadi diharapkan karyawan selalu patuh terhadap peraturan kerja tidak melakukan penyimpangan dalam aktifitas kerjanya”.¹⁰⁷

Ketaatan pada standar kerja hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

“ketaatan pada standar kerja, hal ini selalu didengungkan pada doa pagi seperti pembacaan visi dan misi, core value akhlak dan di BSI KCP Jember Balung setiap Kamis sore selalu mengadakan pengajian atau istighasa dan evaluasi dari branch manager disini saya mengingatkan terutama yang berkaitan dengan integritas jangan sampai ada fraud jangan sampai teman melakukan kesalahan yang disengaja, jangan sampai terjerat hukum karena kelalaian sendiri”.¹⁰⁸

Tingkat kewaspadaan tinggi: Karyawan yang sangat waspada, penuh perhitungan, dan teliti akan selalu menggunakan sesuatu dengan baik. Bekerja secara etis dengan karyawan yang mungkin berperilaku tidak sopan atau tidak pantas. Ini adalah salah satu jenis tindakan yang tidak memiliki disiplin, sehingga bekerja etis adalah salah satu jenis disiplin kerja karyawan.

“Kewaspadaan dan Bekerja etis, salah satu kegiatan yang saya lakukan di kantor ini yang saya bilang tadi adanya istighasa di Kamis sore bertujuan untuk meminta memohon kepada Allah SWT untuk dijaga agar terhindar dari risiko kerjaan misal ada pekerjaan teller yang selisih berkali-kali itu kita evaluasi apa

¹⁰⁷ Khusnul Amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

¹⁰⁸ Khusnul Amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

dari prosedur yang salah atau bagaimana dan ini kita benarkan lagi besok-besok misal ada nasabah yang setor coba dihitung ulang pastikan jangan sampai kelewat baru diinput disistem tidak boleh sembarangan orang masuk diruang teller hanya orang-orang yang dibolehkan masuk saja untuk menghindari kecurigaan uang diambil”.¹⁰⁹

Pemimpin dengan karakter tegas sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Priambodo selaku BOSM (*Branch Operational and Service Manager*) BSI KCP Jember Balung.

“Berbicara mengenai kedisiplinan ya memang beliau menekankan bawahannya harus disiplin kita sebagai perusahaan jasa diwajibkan menjaga kedisiplinan meliputi kehadiran, mengikuti aturan yang ada dalam perusahaan, prosedur kerja, standar kerja yang ada, kehati hatian dalam bekerja. Sebagai bank syariah kita kan tidak ada yang sifatnya froud tidak ada hal hal yang merugikan jadi kita dalam bekerja harus berhati-hati setiap langkah kita kan harus ada underlying dan prudent karena kita kan perusahaan jasa yang membawa uangnya nasabah kalok kita ceroboh atau ngak hati-hari itu bahaya. dan ibu lia juga mengadakan pengajian yang rutin dilakukan pada hari kamis sore tujuannya untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan tujuan minta perlindungan agar dijauhkan dari hal-hal yang tidak diinginkan”.¹¹⁰

Mbak Andini Yuliandari selaku *Operational Staff* mengatakan:

“Dampak untuk disiplin kerja karyawan nah disini kami diberlakukan denda bagi karyawan yang terlambat sehingga kami dalam ketepatan waktu datang di kantor saya rasa karyawan lain juga tepat waktu jam masuk yaitu 7.30”.¹¹¹

Kemudian Mbak Nurul Fatimah selaku *Pawning Appraisal* mengatakan:

“Dampak untuk disiplin menurut saya ada peningkatan terhadap disiplin kerja karyawan yang mana dibuktikan dalam datang

¹⁰⁹ Khusnul Amaliah, Wawancara, Jember, 18 Januari 2024

¹¹⁰ Priambodo, Wawancara, Jember, 18 Februari 2024

¹¹¹ Andini Yuliandari, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

pagi semua karyawan dapat datang tepat waktu dan kami semua melakukan doa bersama”.¹¹²

Mbak Faiza selaku *Customer Service* mengatakan:

“Itu kita melihat dari jamnya, jam masuk nih 7.30 memang sudah ditekankan waktu itu bahwa yang lewat dari 7.30 dikunci jadi kalok misalnya udah lewat ya udah dia diem didepan atau denda yang penting awalnya udah jelas bahwa itu tidak bisa masuk”.¹¹³

Kemudian Mbak Frieta Maharani Putrining Isfa selaku *Teller* mengatakan:

“Ya memang kedisiplinan itu perlu kita kan disini dimulai dari jam 7.30 kita berusaha datang sebelum jam itu dan kami melakukan doa bersama lalu kita melakukan operasional sesuai pekerjaan kita masing-masing dan mengenai kehadiran disini dibuat sebuah peraturan bahwa yang telat didenda. Dan dalam job des saya sebagai teller kalok misal ada transaksi atau penarikan memang harus ada nasabah bersangkutan, jadi sepenting mungkin meminimalisir risiko transaksi tanpa nasabah dan selalu waspada”.¹¹⁴

Mas Rudik Eko Prasetyo selaku *CBR (Consumer Business Representatif)* mengatakan:

“kedisiplinan ya mungkin dampaknya ya kita lebih disiplin entah itu dari segi kehadiran, penyelesaian pekerjaan”.¹¹⁵

Kemudian Bapak Bagus Sasongko selaku *Security* mengatakan:

“Ya berbicara kedisiplinan bu liu memang disiplin perihal kedatangan karyawan jadi dampaknya memang karyawan menjadi disiplin”.¹¹⁶

Mas Hamim sebagai *office boy* mengatakan:

“Dampaknya kedisiplinan karyawan cukup baik”.¹¹⁷

¹¹² Nurul Fatimah, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

¹¹³ Faiza, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

¹¹⁴ Frieta Maharani Putrining Isfa, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

¹¹⁵ Rudik Eko Prasetyo, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

¹¹⁶ Bagus Sasongko, Wawancara, Jember, 13 Februari 2024

C. Pembahasan Temuan

Peneliti akan membahas teori dan hasil penelitian setelah memberikan data dan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi sebelumnya. Tujuan dari proses ini adalah untuk menginterpretasikan data sehingga kesimpulan dapat sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti. Dengan demikian, peneliti akan membahas temuan lapangan tentang Analisis Implementasi *Women Leadership Behaviour* Dalam mengoptimalkan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung, sebagai berikut:

1. Implementasi *Women Leadership Behaviour* Dalam Mengoptimalkan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada BSI KCP Jember Balung

a. *Mother* (Keibuan)

Pada BSI KCP Jember Balung implementasi *women leadership behaviour* karakter *Mother* (Keibuan) dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan, berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti yaitu karakter keibuan pemimpin yang ada pada Ibu Lia memiliki sifat yang feminim, dengan perasaannya yang lebih kuat, mengayomi karyawan dengan contoh berkomunikasi dengan efektif, berempati dan menerima pendapat atau masukan dari

¹¹⁷ Hamim, Wawancara, Jember, 23 Februari 2024

karyawan dan mudah diajak berbicara mengenai masalah pribadi ataupun sekedar memberikan masukan kepada karyawan.

Menurut peneliti, hasil lapangan sejalan dengan pendapat Ristanti dalam jurnal yang berjudul *Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung*, di mana perempuan yang berperan sebagai pemimpin bertindak sebagai ibu bagi anggota kelompoknya, sebagai seorang pemimpin, terkadang pemimpin perempuan memperlihatkan sifat seperti seorang ibu yang menjaga anak-anaknya. Hal ini menciptakan rasa simpati dan kemampuan untuk mendengarkan dengan baik, sehingga membuat bawahan merasa nyaman menyampaikan masalah kepada pimpinan. Pemimpin perempuan cenderung memberikan perasaan aman dan dukungan kepada bawahannya, yang pada akhirnya membantu dalam menangani masalah organisasi secara lebih efektif.¹¹⁸ Ada korelasi antara apa yang ditunjukkan oleh Ristanti bahwa, jika dikaitkan dengan fakta lapangan, sosok keibuan diharapkan dapat menjalin kedekatan dan kekeluargaan dalam lingkungan organisasi sehingga sosok pemimpin dapat mengetahui keluhan atau kendala yang terjadi dilapangan

¹¹⁸ Ristanti, P., & Darmastuti, A.. “Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung.” *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* no. 3 (Januari 2023): 1222
<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

sehingga kinerja karyawan dapat diimpruf baik dari segi etos kerja maupun disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hikmatul Hasanah dan Suprianik yang menyatakan bahwa perempuan memiliki peluang yang sama dengan laki-laki untuk menjadi ilmuwan yang sukses dan menjadi istri yang penyayang, dan berpeluang dalam sosial kemasyarakatan.¹¹⁹

b. *Seductress* (Penyemangat)

Seorang pemimpin perempuan dapat memberikan motivasi atau Penyemangat bagi karyawannya untuk bekerja, bawahannya termotivasi oleh dorongan dalam diri mereka sendiri daripada perintah.¹²⁰

Peran kepemimpinan perempuan ini jauh lebih besar daripada peran ibu, yang biasanya menimbulkan persaingan dan kecemburuan. Persepsi bahwa peran "*Seductress*" dapat berfungsi sebagai penggoda seksual, meskipun perempuan itu sendiri mungkin berperilaku dengan cara yang menggoda atau bisa menjadi inspirasi bagi orang-orang di sekitarnya. Perilaku *seductress* ini dapat menyebabkan konflik di tempat kerja.¹²¹

¹¹⁹ Hasanah, H., & Suprianik, S. "Kepemimpinan Perempuan Perspektif Islam dan Gender." *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan & Keislaman* no:1 (April 2019): 29 <https://annisa.uinkhas.ac.id/index.php/annisa/article/view/6>

¹²⁰ Ristanti, P., & Darmastuti, A. "Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* no. 3 (Januari 2023): 1222 <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

¹²¹ Nurmi, S. A., & Salam, N. E. "Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kementerian Agama." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* no. 3 (Juli 2019): 403 <https://jiana.ejournal.unri.ac.id>

Pada BSI KCP Jember Balung implementasi *women leadership behaviour* karakter *Seductress* (Penyemangat) dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan, berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti ini lebih karakter sosok seoran pemimpin perempuan yang profesional dan memiliki kewibawaan dimana bentuk penyemangat atau stimulus yang dilakukan oleh pemimpin kebawahannya agar tetap semangat yaitu dengan pemberian *reword* untuk karyawan yang berhasil mencapai target yang diingunkan perusahaan tidak hanya reword stimulus ucapan apresiasi terhadap pencapaian karyawan juga dapat memberikan semangat tersendiri, pemimpin disini juga menjadi sosok motivator bagi karyawan dengan bentuk menceritakan sebuah pengalaman selama pemimpin berkarier, serta dengan mengajak karyawan berlibur bersama ini juga menjadi hal yang dapat memberikan semangat kepada karyawan. Menurut peneliti, hasil lapangan sejalan dengan pendapat Ristanti dalam jurnal yang berjudul *Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung*, dalam dimensi ini, pemimpin perempuan penyemangat dan motivasi bagi para pegawainya. Pemimpin dapat memberikan

motivasi misalnya dari bahasa tubuh, pakaian, dan ataupun cara bicara.¹²²

Dalam hal kepemimpinan, para pemimpin perempuan mampu melakukan pengontrolan diri, komunikasi yang baik, visi yang baik dan mampu memberi inovasi baru, empati, mengambil keputusan, memiliki kedekatan dengan para bawahan, dan mampu memberikan motivasi.¹²³

Hasil penelitian di atas sejalan dengan temuan penelitian yang dipublikasikan oleh Srem dan Sokoy dalam jurnal Karakter Kepemimpinan Lurah Perempuan (Studi Pada Kelurahan Sentani Kota), yang menyatakan bahwa bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk membuat mereka termotivasi untuk mencapai tujuan mereka sangat penting untuk keberhasilan bawahan.¹²⁴

c. *Pet* (Kesayangan)

Pemimpin perempuan sering disukai oleh bawahannya dan menjadi favorit karena kemampuannya dalam mengatasi rasa canggung antara atasan dan bawahan. Pemimpin seringkali dapat

¹²² Ristanti, P., & Darmastuti, A. "Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* no. 3 (Januari 2023): 1227

<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

¹²³ Mauliyah, N. I., & Sinambela, E. A. "Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Bisnis." *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan & Keislaman* No. 1 (April 2019): 54

<https://annisa.uinkhas.ac.id/index.php/annisa/article/view/7>

¹²⁴ Srem, A. I., & Sokoy, F. K. "Karakter Kepemimpinan Lurah Perempuan (Studi Pada Kelurahan Sentani Kota) ." *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* no. 1 (Maret 2023): 99

<http://dx.doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i1.224>

menghibur bawahan karena menjadi seperti orang dekat bagi mereka.

The Pet adalah dimensi tambahan yang menunjukkan Hubungan antara atasan dan bawahan menjadi lebih baik ketika atasan disukai atau disayangi oleh bawahannya. Dalam konteks ini, rasa canggung dapat diatasi karena atasan bersikap lebih akrab atau ramah dengan bawahannya. teman bagi bawahannya. Indikator *The Pet*, seperti teman, adalah dapat menghibur bawahannya dan menjadi favorit bawahannya.

Dalam hal ini pemimpin perempuan di BSI KCP Jember Balung mampu memperlakukan bawahan seperti orang terdekat atau menganggap bawahannya seperti keluarga sendiri hal ini didukung dengan background pemimpin itu sendiri sebagai psikologi sehingga apabila performa karyawan kurang bagus sebagai pemimpin Ibu Lia memanggil karyawan dan mengobrol langsung dan memberikan solusi untuknya. Dan Ibu Lia ini pribadinya sangat care terhadap karyawan contoh ada salah satu karyawan yang cuti melahirkan nah dari situ Ibu Lia mengajak semua karyawan untuk berkunjung dan memberikan selamat atas berkahnya dan begitu sebaliknya apabila karyawan ada musibah semua karyawan diajak berrami-rami untuk memberikan suport. Sehingga hal ini membuat kekeluargaan dalam organisasi perusahaan dan menjadikan organisasi perusahaan menjadi

guyub dan rukun. Menurut peneliti, hasil lapangan sejalan dengan pendapat Ristanti dalam jurnal yang berjudul *Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung*. Salah satu dimensi yang relevan adalah "*The Pet*," di mana hubungan antara atasan dan bawahan menjadi lebih dekat ketika atasan dianggap kesayangan atau favorit oleh bawahannya. Dalam dimensi ini, rasa canggung dalam hubungan dapat teratasi karena atasan bersikap lebih akrab seperti seorang teman bagi pegawainya. Sebagai seorang teman, atasan bisa menghibur bawahannya dan menjadi favorit di mata mereka.¹²⁵

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian dari Serem dan Sokoy berdasarkan hasil wawancara dari 6 informan dapat disimpulkan bahwa Tokoh Adat, Tokoh Agama, Tokoh Perempuan, Tokoh Pemuda, Pegawai (Karyawan) dan Keluarga dari Ibu Lurah cukup menjadi kesayangan para staffnya dilihat dari cara para staff yang tidak lagi canggung dalam menceritakan keluh kesah kepada para pemimpin, dan menganggap mereka

¹²⁵ Ristanti, P., & Darmastuti, A. "Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* no. 3 (Januari 2023): 1226
<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

orang terdekat, hal tersebut cukup baik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.¹²⁶

d. *The iron maiden* (Wanita Besi)

Pemimpin perempuan yang diibaratkan sebagai "wanita besi" mengacu pada perempuan yang memiliki sifat tegas, agresif, dan kompetitif dalam kepemimpinan. Pemimpin dengan peran wanita besi ini dikenal sebagai seorang yang tangguh dan sikap yang lebih militan dari pada yang seharusnya.

Dalam hal ini pemimpin perempuan di BSI KCP Jember Balung sebagai wanita besi atau tegas diterapkan untuk menghadapi tipikal karyawan tertentu jadi Ibu Lia lebih fleksibel dalam menghadapi karyawan tidak bisa dipukul rata, sesuai dengan karakter karyawan yang dihadapi. Selain itu karakter wanita tegas dalam penyelesaian masalah atau Seorang

pemimpin perempuan yang diibaratkan sebagai "wanita besi" cenderung mengontrol bawahannya secara tegas dalam menyelesaikan tugas ketika terjadi permasalahan, beliau tidak langsung menyalahkan namun dicari terlebih dahulu akarmasalahnya. Dan selalu menekankan kepada karyawan agar tidak melakukan *froud*, Menurut peneliti, hasil lapangan sejalan dengan pendapat Ristanti dalam jurnal yang berjudul

¹²⁶ Srem, A. I., & Sokoy, F. K. "Karakter Kepemimpinan Lurah Perempuan (Studi Pada Kelurahan Sentani Kota) ." *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* no. 1 (Maret 2023): 102 <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i1.224>

Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung, terdapat keterkaitan dengan dimensi yang menggambarkan pemimpin perempuan sebagai "wanita besi". Pada dimensi ini, pemimpin perempuan dinilai sebagai sosok yang tegas, agresif, dan kompetitif dalam menghadapi situasi kepemimpinan.¹²⁷

2. Dampak Implementasi *Women Leadership Behaviour* Dalam Mengoptimalkan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada BSI KCP Jember Balung

a. Etos kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah: Keahlian interpersonal, Inisiatif dan Dapat diandalkan.¹²⁸

Keahlian interpersonal merupakan aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain di dalam organisasi maupun diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat sedang bersama orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi

¹²⁷ Ristanti, P., & Darmastuti, A. "Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* no. 3 (Januari 2023): 1228

<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

¹²⁸ Khotimah, C., & Razali, G. "The Role of Public Relations in Developing Work Ethic in PT. Tansel Life Media Utama." *DIGICOMMTIVE: Journal of Communication Creative and Digital Culture* no. 1 (Februari 2023): 52-53 <https://digicommtive.com/JCCSDC/article/view/>

dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui karakter ini yaitu meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, yang dimana kerjasama merupakan unsur yang sangat penting.

Pada karyawan Bank Syariah Indonesia kcp Jember Balung keahlian interpersonal sangat baik ditunjukkan dari hasil observasi peneliti dalam melayani nasabah karyawan sangat lihai dalam tugas masing-masing baik dilihat dari segi pelayanan terhadap nasabah dari *security* membantu membuka pintu masuk dan mengucapkan salam, pelayanan lain dari *teller* yang sangat humbel dalam membantu keperluan nasabah seperti menabung ataupun penarikan uang. Dan bagian *customer service* dalam menjelaskan produk-produk kepada nasabah yang akan membuka tabungan ataupun membantu keperluan nasabah lainnya. Hal ini sebagai bentuk keahlian interpersonal yang digambarkan bahwa karyawan dapat menjalin hubungan dengan orang lain.

Inisiatif yaitu karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk mengoptimalkan kinerja lebih dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasanya. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Sifat yang

dapat menggambarkan inisiatif yang berkenan dengan pegawai, yaitu: produktif, berinisiatif, gigih, ambisius, efektif, dan teratur.

Pada karyawan bank syariah indonesia kcp jember balung inisiatif sangat beragam sekali produktifitas atau bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta hasil kinerja karyawan sangat bagus, dan karyawan marketing sangat gigih dalam memasarkan produk-produk yang ada pemasaran ini dilakukan seperti pada instansi tenaga pendidikan, instansi tenaga kesehatan hal ini menjadi bukti bahwa etos kerja dari inisiatif karyawan sangat tinggi.

Dapat diandalkan adalah aspek yang berkaitan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan perjanjian implisit yang dibuat oleh karyawan untuk melakukan beberapa tugas yang ditugaskan kepada mereka. Aspek ini

merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya, Seorang pegawai yang dapat diandalkan memiliki sifat-sifat berikut: mematuhi peraturan, dapat dipercaya, dan dapat diandalkan.

Pada karyawan bank syariah indonesia kcp jember balung dapat diandalkan berhubungan dengan kinerja masing-masing karyawan hal ini sangat selaras bahwa pegawai melakukan tugasnya dengan sangat baik.

Hal ini juga disampaikan dalam penelitian Nikmatul Masruroh, Dyah Ayu Cahyani, Kurniawan Ramadhani, dan Ahmad Fadli bahwa salah satu contoh Etos kerja masyarakat nelayan adalah menghargai waktu, memiliki kejujuran, komitmen, disiplin, dan bertanggung jawab.¹²⁹

Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan berdampak sangat baik dalam implementasi *Women Leadership Behaviour* Jika diterapkan pada situasi lapangan, terdapat hubungan antara pengamatan lapangan dengan konsep yang disampaikan oleh Priansa dalam karya Febriany dan Gumiandari bahwa Hasil dari penelitian ini adalah etos kerja guru di SMPN 2 Klagenan dapat ditinjau melalui keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.¹³⁰

b. Disiplin kerja

Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

¹²⁹ Masruroh, N., Cahyani, D. A., Ramadhani, K., & Fadli, A. "Etos Kerja Nelayan Dalam Perspektif Maqasid Syariah: Studi Masyarakat Pesisir." *ICHES: International Conference on Humanity Education and Society* no.1 (2024) <http://proceedingsiches.com/index.php/ojs/article/view/162>

¹³⁰ Febriany, T. I., & Gumiandari, S. "Analisis Etos Kerja Guru Dalam Upaya Meningkatkan Karakter Disiplin Peserta Didik di Smpn 2 Klagenan." *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora* no.3 (September 2023): 254 <http://jurnal2.untagsmg.ac.id/>

mendorog semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Indikator Disiplin Kerja menurut Sekartini, dalam jurnal Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Keputusan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa yaitu:¹³¹ Kehadiran Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

Pada karyawan bank syariah indonesia kcp jember balung jam masuk kantor pukul 7.30 - 15.00 dari hari senin hingga jum'at berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti kedisiplinan karyawan dalam kehadiran sangat baik karyawan selalu datang tepat waktu dimana setiap paginya karyawan selalu melakukan doa

bersama selain itu kedisiplinan ini dibentuk dengan diterapkannya denda bagi karyawan yang terlambat konsekuensi ini yang membuat karyawan untuk datang tepat waktu, namun apabila karyawan hendak terlambat diharapkan untuk melakukan konfirmasi apabila ada kepentingan lain dan hal ini harus dengan bukti falid.

¹³¹ Sekartini, N. L. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Keputusan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa." *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis* No. 2 (September 2016): 66
<http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret>

Ketaatan terhadap peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada karyawan bank syariah indonesia kcp jember balung, berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti ketaatan terhadap peraturan kerja karyawan sangat mengikuti peraturan-peraturan kerja yang ada sesuai jobdes masing-masing, hal ini diharapkan agar tidak berdampak buruk pada reputasi perusahaan.

Ketaatan pada standar kerja, Hal ini dapat dilihat dari perspektif bahwa karyawan bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang diberikan atau diamanahkan kepada mereka.

Pada karyawan bank syariah indonesia kcp jember balung berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti ketaatan pada standar kerja ini dibangun dengan cara mendengarkan setiap

selesai doa pagi yaitu melafalkan bersama *core values akhlak* diharapkan karyawan dapat mengamalkan standar kerja yang berlaku didalam isi kandungan *core values akhlak*.

Gambar 1.4

Core Values Akhlak



Sumber: Dokumentasi Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

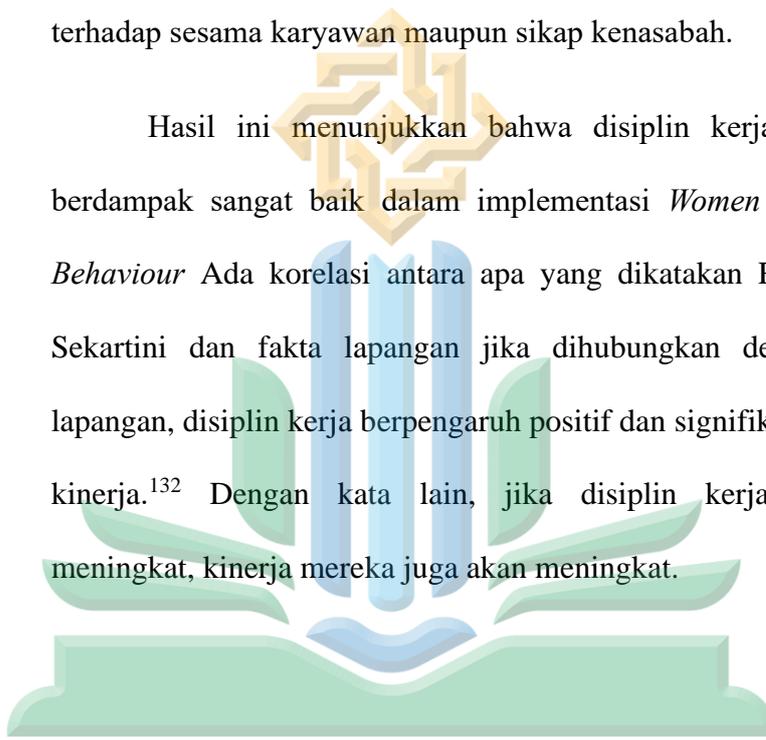
Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan, kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti saat bekerja, dan selalu menggunakan sesuatu dengan cara yang efektif. Dan bekerja etis: Beberapa karyawan mungkin berperilaku tidak sopan atau tidak pantas dengan pelanggan, terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Pada karyawan bank syariah indonesia kcp jember balung berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti Tingkat kewaspadaan tinggi dan Bekerja etis dibangun dengan cara pemimpin mengadakan pengajian disetiap hari kamis sore setelah kegiatan operainal perusahaan yang bertujuan agar karyawan selalu dijaga dalam menjalankan tugasnya dihidarkan dari hal-hal yang tidak diinginkan, diharapkan karyawan juga dapat lebih mendekatkan diri kepada yang maha pencipta. Dan hal ini berdampak sangat baik terhadap kinerja karyawan pasalnya

karyawan lebih berhati-hati dalam mengimput data nasabah ataupun mengimput data lainnya.

Bekerja etis berkaitan dengan etika kerja karyawan berdasarkan observasi peneliti etika karyawan sangat bagus terhadap sesama karyawan maupun sikap kenasabah.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berdampak sangat baik dalam implementasi *Women Leadership Behaviour*. Ada korelasi antara apa yang dikatakan Rivai dalam Sekartini dan fakta lapangan jika dihubungkan dengan fakta lapangan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.¹³² Dengan kata lain, jika disiplin kerja karyawan meningkat, kinerja mereka juga akan meningkat.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹³² Sekartini, N. L. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Keputusan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa." *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis* No. 2 (September 2016): 72
<http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret>

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai Analisis Implementasi *Women Leadership Behaviour* Dalam Mengoptimalkan Etos Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi *Women Leadership Behaviour* Dalam Mengoptimalkan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada BSI KCP Jember Balung, *branch manager* mengimplementasikan 4 indikator sosok pemimpin perempuan yaitu keibuan diimplementasikan dengan mengayomi, memiliki empati, memiliki sifat yang lembut, mudah diajak bicara dan menerima masukan dari karyawan. Penyemangat diimplementasikan dengan pemimpin perempuan yang profesional dan memiliki kewibawaan, menyemangati karyawan dengan pemberian reward, ucapan selamat, dan sebagai motivator karyawan. Kesayangan diimplementasikan dengan menjadikan karyawan seperti keluarga sendiri, sangat *care* atau peduli. Dan Wanita besi atau tegas diimplementasikan untuk menghadapi tipikal karyawan tertentu apabila karyawan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai.

2. Dampak Implementasi *Women Leadership Behaviour* Dalam Mengoptimalkan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada BSI KCP Jember Balung, Etos Kerja berdampak sangat baik bagi karyawan dimana dilihat dari Keahlian interpersonal dalam melayani nasabah. Inisiatif karyawan dalam memasarkan produk-produk yang ada. Dapat diandalkan karyawan bekerja sesuai bidang dengan sangat baik. Dan Disiplin Kerja kerja sangat baik dari segi ketepatan waktu, Ketaatan terhadap peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

B. Saran-saran

Setelah melakukan penelitian ini, maka saran-saran yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk implementsai *women leadership behaviour* dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan disarankan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

pemimpin perempuan dapat terus mengontrol dan mengimpruf

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dengan menerapkan karakter sosok pemimpin perempuan yang meliputi keibuan, kesayangan, penyemangat dan wanita tegas sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dilihat dari segi etos

kerja dan disiplin kerja utamanya, apabila pemimpin perempuan abai akan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Disarankan agar berdampak positif pemimpin perempuan selalu memberikan contoh positif kepada karyawan, seperti disiplin kerja tidak hanya dengan aturan tapi harus ada tindakan pemimpin dapat datang lebih awal sehingga kiblat karyawan akan selalu mencontoh apa yang dilakukan seorang pimpinan, sehingga diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, A., Malik, I., & Madani, M. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Dan Kepulauan)." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* no. 6 (Desember 2021): 2154-2166
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/6398>
- Arifah, U. "Kepemimpinan Dalam Bisnis Islam." *Labatila: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam*, No. 1 (2020): 1-19 <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/lab/article/view/236>
- Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. "Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan" *Jurnal Ilmu Pendidikan dan ilmu sosial* (2019): 89-94
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/2983>
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia)" *FOCUS Jurnal of Social Studies* no. 1 (Februari 2021): 15-26
<https://journal.neolectura.com/index.php/focus/article/view/291>
- El, Baiq Badriati. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*. Mataram: Sanabil. 2021
- Farida, Umi dan Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press. 2016
- Febriany, T. I., & Gumiandari, S. "Analisis Etos Kerja Guru Dalam Upaya Meningkatkan Karakter Disiplin Peserta Didik di Smpn 2 Klenganan." *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora* no.3 (September 2023): 254-290 <http://jurnal2.untagsmg.ac.id/>
- Hadi, Asrori dan Rusman. *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. Banyumas: Cv. Pena Persada. 2021
- Haryoko, Bahartiar dan Arwadi. *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. Makasar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makasar. 2020
- Hasanah, H. "Peran Perempuan Terhadap Perkembangan Industri Halal (STUDI PADA PELAKU UMKM SNACK EDAMAME "WND FOOD" SUMBERSARI JEMBER)." *Annual Conference on Islam, Education, and Humanities (ACIEH)* (18 mei 2022): 142
<https://proceedings.uinkhas.ac.id/index.php/proceedings/article/view/19>
- Hasanah, H., & Suprianik, S. "Kepemimpinan Perempuan Perspektif Islam dan Gender." *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan & Keislaman* no:1 (April 2019): 22-44 <https://annisa.uinkhas.ac.id/index.php/annisa/article/view/6>

- Info personal, BSI. https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html diakses pada tanggal 24 September 2023 pukul 13.27
- Ishak, M., Suling, A., & Zulystiawati, Z. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Masa Pandemi Covid-19." *Student Journal of Educational Management* no. 1 (Juni 2022): 1-13 <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/SJEM/article/view/1038>
- Isnaini, M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N. "HR Development to Enhance BMTUGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance." *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* no. 1 (Desember 2023): 67-81 <https://www.ejournal.stisnu.ac.id/ojs/index.php/Iltizam/article/view/1746>
- Jansen H. Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: PT. Malta Printindo, 2008)
- Johnson, J. *Doing Field Research*. New York: Free Press, 1975.
- Khotimah, C., & Razali, G. "The Role of Public Relations in Developing Work Ethic in PT. Tansel Life Media Utama." *DIGICOMMTIVE: Journal of Communication Creative and Digital Culture* no. 1 (Februari 2023): 50-55 <https://digicommtive.com/JCCSDC/article/view/>
- Kristiyanti, E. I., & Muhyadi, M. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus SMKN 7, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel)." *jurnal akuntabilitasManajemen Pendidikan* no. 1 (April 2015): 37-49. <http://jurnal.uny.ac.id/index.php/jamp>
- Kurniawan, Y., Wisnujati, N. S., Nichen, N., & Hermawan, H. "Peran Etos Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan* no. 2 (November 2021): 89-98 <https://mada.indonesianjournals.com/index.php/mada/article/view/14>
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* jilid II, YKPN, Yogyakarta, 2010.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung, 2005
- Masrohatin, *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islam Value*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022)
- Masruroh, N., Cahyani, D. A., Ramadhani, K., & Fadli, A. "Etos Kerja Nelayan Dalam Perspektif Maqasid Syariah: Studi Masyarakat Pesisir." *ICHES: International Conference on Humanity Education and Society* no.1 (2024) <http://proceedingsiches.com/index.php/ojs/article/view/162>
- Mauliyah, N. I., & Sinambela, E. A. "Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Bisnis." *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan & Keislaman* No. 1 (April 2019): 45-57 <https://annisa.uinkhas.ac.id/index.php/annisa/article/view/7>

- Huberman, Miles dan. *Analisis Data Kualitatif*. Edited by Tjetjep Rohedi Rosidi. Jakarta: Universitas Indonesia, 1992
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PLN Cabang Manado” *Jurnal EMBA* no. 1 (Januari 2019): 881-890
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22915>
- Moloeng, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 2010: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Musoli, M. “Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)* no. 1 (Februari 2021): 64-88
<https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim>
- Nasrudin, M. N., Ainurrofiq, M., & Indrawati, I. “Kualitas kepribadian pekerja (santri): etos kerja dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap iltizam bil jamaah.” *FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto* no. 2 (Maret 2021): 115-132
<https://jurnal.rijan.ac.id/index.php/fdzt/article/view/12>
- Ngongo, M. H. L., & Duka, G. B. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stipas Keuskupan Agung Kupang” *Jurnal Selidik (jurnal seputar penelitian pendidikan peagamaan)* no. 1 (Januari-Juni 2020): 47-57
<http://ejournal.org/index.php/selidik/article/view/8>
- Nofitasari, T. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* (Agustus 2021): 709-726
<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Nurmi, S. A., & Salam, N. E. “Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kementerian Agama.” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* no. 3 (Juli 2019): 400-404
<https://jiana.ejournal.unri.ac.id>
- Peter, Adler Patricia A & Adler. *Membership Roles in Field Research*. Newbury Park, CA: Sage Publication Inc, 1987
- Prakoso, S., Wiranta, D., & Lesmana, A. “Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PD. Alam Aneka Aroma Sukabumi” *Jurnal Ekonomak* no. 1 (April 2020): 60-67
<https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/220>
- Purnomo, G. E. A. P., & Nugroho, N. E. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Surya Sakti”

Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen no. 8 (Agustus 2023): 2-15
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5484>

- Putri, P. A., Panorama, M., Putri, R. R., & Misrawati, E. R. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Etos Kerja Terhadap Perilaku Kepemimpinan Pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Kora Palembang” *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam (JPSDa)* no. 2 (Juli 2022): 168-184 <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/JPSDa/article/view/1500>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* no. 1 (Januari 2023): 370-386. <https://sticalwashliyahsibolga.ac.id>
- Rianto, Adi. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum*. Jakarta: Granit, 2010.
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung” *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* no. 1 (Juni 2022): 30-36 <http://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/913>
- Ristanti, P., & Darmastuti, A. “Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pemimpin Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung.” *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* no. 3 (Januari 2023): 1218-1233 <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Pustaka Setia (2006)
- Santana, Septiawan K. *Menulis Ilmiah: Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007
- Satar, M. “Penerapan Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare.” *Balanca Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* no. 1 (Januari – Juni 2021): 1-8 <https://ejournal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/view/2633>
- Sekartini, N. L. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Keputusan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa.” *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis* No. 2 (September 2016): 64-75 <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret>
- Sianipar, R., & Salim, V. “Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)* no. 1 (Mei 2019): 15-27. <https://jurnal.ubharajaya.ac.id>
- Sobry, M Sutikno. *Pemimpin Dan kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Mataram: Team Holistica. 2018

- Srem, A. I., & Sokoy, F. K. "Karakter Kepemimpinan Lurah Perempuan (Studi Pada Kelurahan Sentani Kota)." *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* no. 1 (Maret 2023): 94-105 <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i1.224>
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014
- Suhardi, Imanuddin, Kunarso, Hidayat, dan Sulaiman. *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: PT Publica Indonesia Utama, 2022
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. VII. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana, Jakarta. 2011
- Wulandari, A., & Hamzah, R. "Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Persepsi Kerja Karyawan" *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu* no. 2 (September 2019): 41-47 <https://jurnal.ftikomibn.ac.id/>
- Yulianti, R., Putra, D. D., & Takanjanji, P. D. "Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin." *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan* no. 2 (2018): 14-29 <http://e-jurnal.unisda.ac.id/>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fajar Haris Abadi
NIM : 204105010084
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Implementasi *Women Leadership Behaviour* Dalam Meningkatkan Etos Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung” ini adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

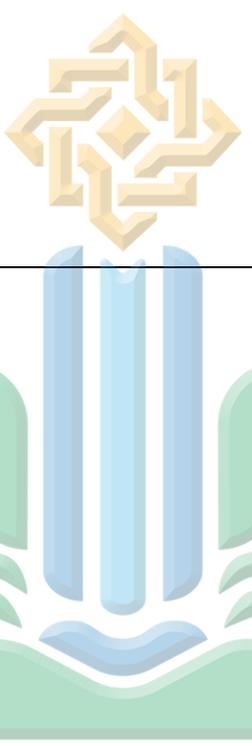
Jember, 01 April 2024



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
<p style="text-align: center;">Analisis Implementasi <i>Women Leadership behaviour</i> dalam mengoptimalkan Etos kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kcp Jember Balung</p>	<p style="text-align: center;">Women Leadership behaviour</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mother (ibu) 2. Seductres (penyemangat) 3. Pet (kesayangan) 4. Iron Maide (wanita besi) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informan: <ol style="list-style-type: none"> a. Branch Manager b. Karyawan staff (BOSM, CBR, PA, CS, Teller, Scurity, Office Boy) 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan kualitatif (deskriptif) 2. Jenis Penelitian Lapangan (Field Research) 3. Metode Pengumpulan Data: <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 4. Keabsahan Data: Triangulasi Sumber 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana implementasi <i>women leadership behaviour</i> dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada BSI Kcp Jember Balung 2. Bagaimana dampak implementasi <i>women leadership behaviour</i> dalam mengoptimalkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan pada BSI Kcp Jember Balung
	<p style="text-align: center;">Etos Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian interpersonal 2. Inisiatif 3. Dapat diandalkan 			

	Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standarkerja 4. Tingkat kewasoodaan tinggi 5. Bekerja etis 			
--	----------------	---	---	--	--

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

PEDOMAN WAWANCARA

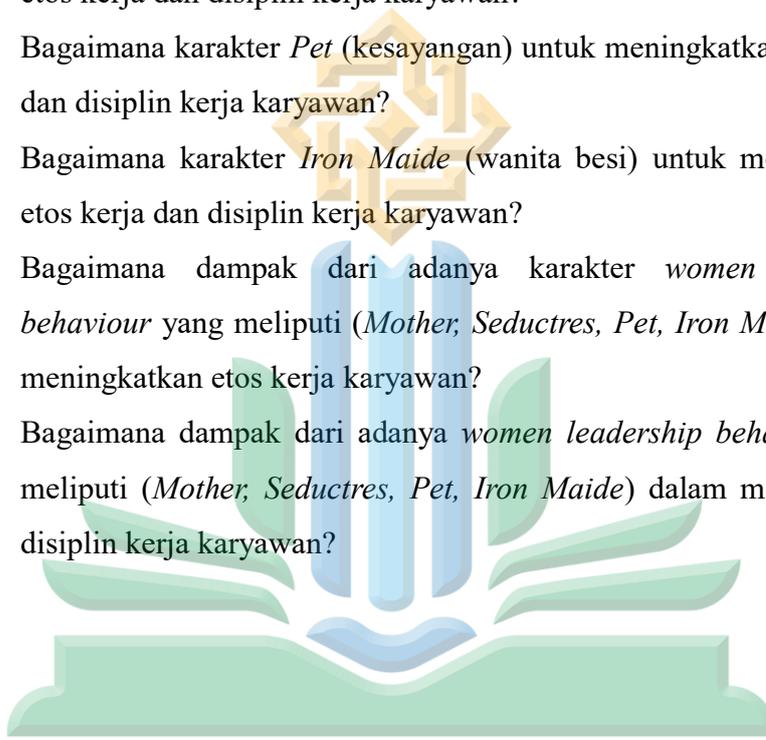
Wawancara Pihak *Branch Manager*

- 1) Bagaimana karakter *Mother* (ibu) untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan?
- 2) Bagaimana karakter *Seductres* (penyemangat) untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan?
- 3) Bagaimana karakter *Pet* (kesayangan) untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan?
- 4) Bagaimana karakter *Iron Maide* (wanita besi) untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan?
- 5) Bagaimana cara ibu menjalin komunikasi dengan karyaan?
- 6) Bagaimana cara ibu memberikan fasilitas kepada karyawan agar karyawan terdorong meningkatkan kinerjanya dan tidak mudah puas terhadap apa yang mereka capai?
- 7) Bagaimana cara ibu meningkatkan kehadiran atau disiplin pada karyawan sehingga dapat bekerja maksimal?
- 8) Bagaimana cara ibu agar karyawan taat pada peraturan kerja?
- 9) Bagaimana cara ibu agar karyawan mengikuti standar kerja yang ada pada perusahaan?
- 10) Bagaimana cara ibu untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap pekerjaan karyawan sehingga terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Wawancara Pihak Staff Karyawan

- 1) Bagaimana karakter *Mother* (ibu) untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan?
- 2) Bagaimana karakter *Seductres* (penyemangat) untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan?
- 3) Bagaimana karakter *Pet* (kesayangan) untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan?
- 4) Bagaimana karakter *Iron Maide* (wanita besi) untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan?
- 5) Bagaimana dampak dari adanya karakter *women leadership behaviour* yang meliputi (*Mother, Seductres, Pet, Iron Maide*) dalam meningkatkan etos kerja karyawan?
- 6) Bagaimana dampak dari adanya *women leadership behaviour* yang meliputi (*Mother, Seductres, Pet, Iron Maide*) dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan?



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-1866 /Un.22/7.a/PP.00.9/09/2023 13 Oktober 2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan PT Bank Syariah Indonesia Kcp Jember Balung
JL. Rambipuji No. 76-78, Kebonsari, Balung lor, Kec. Balung, Kabupaten
Jember, Jawa Timur.

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Fajar Haris Abadi
NIM : 204105010084
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai "Analisis Implementasi Women Leadership Behaviour Dalam Meningkatkan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kcp Jember Balung di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,
Nur Widyawati Islami Rahayu



JURNAL PENELITIAN

	TANGGAL	KEGIATAN	PARAF
1.	17-10-2023	Menyerahkan Surat Izin Penelitian pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung	f
2.	21-12-2023	Mencari Informasi Terkait Nama Karyawan Beserta Jabatan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung	f
3.	18-01-2024	Melakukan Observasi Dan Wawancara kepada <i>branch manager</i> PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung	f
4.	13-02-2024	Melakukan Observasi Dan Wawancara kepada karyawan bagian <i>Teller, Pawning Appraisal, Branch Operasional and Service Manager, dan Security</i> PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung	f
5.	23-02-2024	Melakukan Observasi Dan Wawancara kepada karyawan bagian <i>Consumer Business Representatif, Customer Service, Office Boy, dan Operational Staff</i> PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung	f
6.		Pengambilan surat selesai penelitian di BSI KCP Jember Balung	f

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
PT. BANK SYARIAH INDONESIA
KCP JEMBER BALUNG
J E M B E R



Khusnul Amaliah
Branch Manager

SURAT KETERANGAN

Assalamualaikum Wr. Wb

PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Jember Balung mencrangkan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Fajar Haris Abadi
Nim : 204105010084
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Yang bersangkutan telah menyelesaikan penelitian di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Jember Balung dengan judul skripsi **“Analisis Implementasi Women Leadership Behaviour Dalam Meningkatkan Etos Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Jember, 26 Maret 2024

PT BANK SYARIAH INDONESIA

KCP. JEMBER BALUNG



Khusnul Amaliah
Branch Manager

DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN



Wawancara bersama ibu Khusnul Amaliah selaku *Branch Manager*



Wawancara bersama bapak Priambodo selaku *BOSM*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Wawancara bersama mbak Andini Yulindari selaku *Operational staff*



Wawancara bersama mas Rudik Eko Prasetyo selaku *CBR*



Wawancara bersama mbak Nurul Fatimah selaku *Pawning Appraisal*



Wawancara bersama mbak Faiza selaku *Customer Service*



Wawancara bersama mbak Frieta Maharani Putrining Isfa selaku *Teller*



Wawancara bersama bapak Bagus Sasongko selaku *Security*



Wawancara bersama mas Hamim selaku *office boy*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : FAJAR HARIS ABADI
NIM : 204105010084
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Judul : ANALISIS IMPLEMENTASI WOMEN LEADERSHIP
BEHAVIOUR DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA
DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SYARIAH INDONESIA KCP JEMBER BALUNG

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 6 Mei 2024
Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
(Dr. Herisa Farida Qur'ani S. Kasri, M.E.I)





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Fajar Haris Abadi
NIM : 204105010084
Semester : VIII (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 01 April 2024
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,


Ana Pratiwi, S.E., AK., MSA
198809232019032003

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BIODATA PENULIS



A. DATA DIRI

Nama : Fajar Haris Abadi
NIM : 204105010084
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Jember/ 27 Juni 2002
Alamat : Dusun Tegal Kalong, RT/RW 005/007
Desa Kemuningsari Kidul, Kecamatan
Jenggawah, Kabupaten Jember
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
No. HP : 083833319098
Email : fajarharisabadi27@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

TK : TK Terpadu Baiturrohim
MI : MI Tarbiyatul Huda
SMP : SMP Negeri 2 Jenggawah
SMA : SMA BIMA AMBULU
Perguruan Tinggi : UIN KHAS Jember