BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi dikelola dan diisi oleh manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.[1]

Setiap individu dipandang sebagai pribadi yang memiliki keunikan dalam dinamika perilakunya. Dari sudut proses perwujudan dirinya, setiap individu dapat dipandang sedang berada dalam proses perkembangan menuju ke arah tercapainya perwujudan diri. Individu akan menempuh tahap perkembangannya secara berkesinambungan.

Berbagai pergeseran perubahan budaya dan nilai, terjadi di masyarakat, khususnya di kalangan generasi muda. Keadaan yang lebih baik, akan berpengaruh terhadap pola kepribadian, sifat dan bentuk aspirasi, tata nilai dan pola serta gaya hidup seseorang. Salah satu unsur yang terkena tuntutan tersebut adalah pegawai. Dalam hubungan ini pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan produktivitas kerjanya. Hanya dengan kepribadian yang mantap

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan kualitas profesional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat terlaksana dengan efisien yang akhirnya dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal.[2]

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas adalah lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, dan manajemen, karena produktivitas mengandung falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Jadi, produktivitas yang digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi kerja, diantaranya dapat diperhitungkan apabila hasilnya bersifat material atau yang dapat dinilai dengan uang. Di samping itu terdapat juga yang tidak dapat diukur, karena hasilnya bersifat non material dan tidak dapat dihitung dengan nilai uang.[3]

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan

---

[2] Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), 4.
[3] Ibid., 11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hasil karya manusia. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental, memuliakan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Individu merupakan perwujudan dari suatu latar belakang tertentu. Latar belakang yang dimaksud meliputi latar belakang biologis, sosial, psikologis, kultural, fisik, dan spiritual. Semua perilaku dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman belajar yang telah dijumpai. Kepribadian dapat diartikan sebagai identitas seseorang, dimana dasar-dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kepribadian seseorang dalam menghadapi suatu tugas atau pekerjaan akan berpengaruh kepada tingkat produktivitas kerjanya.

Salah satu hal yang mempengaruhi perilaku individu dalam peningkatan produktivitas kerja adalah karakteristik biografis. Karakteristik biografis merupakan karakteristik personal atau pribadi yang jelas dan merupakan ciri-ciri yang paling diidentifikasi dari seorang pekerja, semisal umur, jenis kelamin (jender), status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja yang obyektif.

Berdasarkan paparan di atas, salah satu aspek yang menjadi pertimbangan dalam situasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja seseorang adalah jenis kelamin (jender). Jender erat kaitannya dengan perilaku antar dua jenis kelamin yang mana merujuk pada konteks pemberdayaan manusia. Dalam lingkup pekerjaan, peran kesetaraan jender meliputi penghapusan ketidakadilan jender dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diskriminasi, baik terhadap pegawai laki-laki maupun perempuan. Sehingga, tercipta keadilan jender.

Dewasa ini perbedaan jenis kelamin pria dan wanita tidak banyak dipermasalahkan lagi dalam dunia kerja. Banyak pekerjaan yang semula hanya dikerjakan oleh pria, ternyata dapat dilakukan oleh wanita dengan tidak mengurangi produktivitas kerja. Sebaliknya, beberapa pekerjaan yang semula hanya ditangani wanita, telah menjadi lapangan kerja bagi pria. Akan tetapi sulit untuk dibantah bahwa dalam kenyataannya masih terdapat pekerjaan yang berhasil-guna dan berdaya-guna jika dilakukan oleh pria, atau sebaliknya oleh wanita.[4]

Kesetaraan jender berkaitan dengan permasalahan keadilan sosial, khususnya keadilan dalam hal performansi kerja antara laki-laki dan perempuan. Kesetaraan atau kesamaan jender ditunjukkan dengan tidak adanya perbedaan jenis kelamin, sehingga tidak perlu mengakibatkan perbedaan peran dan perilaku jender dalam kehidupan sosial. Budaya kesetaraan jender dalam perusahaan adalah dengan memberikan perhatian sama agar kebutuhan setiap individu, khususnya pegawai, baik laki-laki maupun perempuan dalam bekerja dapat terpenuhi.

Sementara itu, dipandang dari sudut pegawai, disiplin kerja memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu

[4] Ibid., 145.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan sering dilanggar atau diabaikan, maka karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang rendah. Sebaliknya jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, maka secara otomatis akan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.[5]

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga berbagai penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka produktivitas kerja akan meningkat.

Tidak terlepas dari pentingnya disiplin kerja, yang dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah pengalaman kerja. Kebanyakan pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja yaitu, hubungan, masalah, tuntutan, tugas, atau ciri-ciri lain yang dihadapi karyawan. Asumsi utama penggunaan pengalaman kerja untuk pengembangan karyawan adalah bahwa pengembangan cenderung terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara keterampilan

[5] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber…,* 86.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan dan pengalaman masa lalu serta keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan itu.

Pengalaman bekerja yang dimiliki oleh seseorang terkadang lebih dikagumi dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Ada pepatah yang mengatakan bahwa *experience is the best teacher* yang berarti pengalaman adalah guru yang paling baik. Pengalaman kerja merupakan modal utama bagi seseorang untuk memulai suatu bidang pekerjaan. Sedang tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman dapat langsung memegang tugas atau jabatan, mereka hanya memerlukan waktu dan proses terhadap penyesuaian dan latihan. Oleh sebab itu, perusahaan-perusahaan dewasa ini mempunyai kecenderungan untuk menerima tenaga kerja yang sudah berpengalaman. Hal ini tampak pada kenyataan bahwa tenaga kerja yang lebih berpengalaman memiliki peluang lebih besar dalam hal seleksi dan penyesuaian dalam suatu pekerjaan.[6]

Berdasarkan paparan diatas, baik kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja memiliki keterkaitan dalam penentu keberhasilan terwujudnya kesuksesan sebuah perusahaan, khususnya dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu produktivitas kerja pegawai. Akan tetapi masih terdapat perdebatan teoretis diantara para ahli.

Erma Kusumawati menyatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan produktifitas kerja karyawan laki-laki dan perempuan di kantor wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu produktifitas kerja karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan,

[6] I Komang et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 84.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hal tersebut dikarenakan adanya stereotipe pelabelan negatif, telah melekat, dan menjadi kultur di masyarakat.[7] Didukung pula dengan pendapat Nur Herawati yang mengatakan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* Kota Tegal, dimana tingkat produktivitas tenaga kerja laki-laki cenderung lebih tinggi daripada produktivitas perempuan.[8]

Bertentangan dengan pendapat Amron dan Imran Taufik yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan produktivitas yang signifikan berdasarkan pemberian insentif, keterampilan dan jenis kelamin pada *outlet* telekomunikasi seluler.[9] Perbedaan pendapat para ahli tentang jender tersebut lebih mengacu pada jender dalam arti jenis kelamin yaitu antara laki-laki dan perempuan, namun dalam penelitian ini digunakan jender dalam arti perilaku atau disebut dengan kesetaraan jender dalam konteks pemberdayaan. Disamping itu, terdapat pula perdebatan teoretis para ahli mengenai disiplin kerja.

Fitriyanto Nugroho mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan industri kerajinan topeng bobung.[10] Sama halnya dengan Nesty Widyaningsih yang menyatakan bahwa

---

[7] Erma Kusumawati, "Uji Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta", (Skripsi--Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013), 74.

[8] Nur Herawati, "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri *Shuttlecock* Kota Tegal", (Skripsi--Universitas Diponegoro, Semarang, 2013), 71.

[9] Amron dan Imran Taufik, "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produtivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar", *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia, (2009),* 8.

[10] Fitriyanto Nugroho, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Industri Kerajinan Topeng Bobung", *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi, No.02* (*2012),* 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan CV. Duta Jepara.[11]

Berbeda dengan pendapat Pardede bahwasanya faktor-faktor disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja bagian personalia pada PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia Medan I.[12] Begitu juga dengan Agus Priyanto yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja pada industri tahu sumber rejeki di desa Badas Kecamatan Sumobito Kabupaten Jombang yang tergolong dalam kategori sedang (tidak signifikan). Karena pengaruhnya tergolong dalam kategori sedang, maka perlu adanya optimalisasi lagi dalam kedisiplinan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.[13]

Berikut pula dapat dijabarkan perdebatan teoretis para ahli mengenai pengalaman kerja. Wibawa menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Berkah Rattanindo di Sukoharjo, sedangkan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja.[14]

---

[11] Nesty Widyaningsih, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara", (Skripsi--Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2012), 113.

[12] Rejeki Pardede, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Bagian Personalia Pada PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia I Medan", (Skripsi--Universitas Sumatera Utara, Medan, 2006), 50.

[13] Agus Priyanto, "Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Industri Tahu Sumber Rejeki di Desa Badas Kecamatan Sumobito Kabupaten Jombang", *Artikel Economica*, (25 Maret 2013), 8.

[14] Ary Wibawa, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, studi kasus pada CV. Berkah Rattanindo di Sukoharjo", (Skripsi--Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2005), 74.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lain halnya dengan pendapat Haslindah yang mengatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja pasca panen sektor pertanian di Kecamatan Pinrang masih rendah dimana dari keenam variabel hanya tiga variabel yang berhubungan dengan produktivitas yaitu upah, usia, dan status perkawinan itupun nilai pergerakannya sangat kecil. Selebihnya ketiga variabel yang tidak mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja yaitu pengalaman kerja, jumlah anggota rumah tangga, dan status kerja.[15]

Vellina Tambunan dan Nenik Woyanti juga menyatakan bahwa dari kelima variabel bebas yaitu pendidikan, upah, intensif, jaminan sosial, dan pengalaman kerja, dikatakan bahwa variabel upah merupakan variabel yang berpengaruh positif dan merupakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja dibanding variabel lainnya, hal tersebut berarti bahwa salah satu variabel bebas yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan.[16]

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat diketahui bahwa baik kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Akan tetapi jika kita bandingkan antar studi tersebut, maka terlihat perbedaan bahwasanya hasil dari penelitian terkait pengaruh jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja tersebut adalah berbeda, yaitu ada yang berpengaruh dan signifikan, ada yang berpengaruh namun tidak signifikan, dan tidak berpengaruh

---

[15] Haslindah, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Wanita dan Produktivitas Pada Pengolahan Pasca Panen Sektor Pertanian di Kabupaten Pinrang", *Jurnal ILTEK, No.12* (Oktober, 2011), 853.

[16] Vellina Tambunan dan Nenik Woyanti, "Analisis Pengaruh Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik dan Kec.Gunungpati)", *Jurnal Ekonomi, No.01* (2012*)*, 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sama sekali terhadap produktivitas kerja. Dari perbedaan itulah dipandang penting untuk menguji kembali pengaruh kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembaga keuangan berbasis Islam yang berjenis jasa keuangan perbankan, yaitu bank Syariah Bukopin. Pada dasarnya, peningkatan manajemen sumber daya insani bagi sebuah lembaga keuangan khususnya perbankan syariah adalah penting melihat perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang pada dasarnya perlu diimbangi dengan adanya sumber daya insani yang kompeten. Selain itu, bank Syariah Bukopin merupakan bank Syariah penerima penghargaan dalam "*Islamic Finance Award* 2014" peringkat 2 kategori "*The Best Service Quality*" dari Karim Business Consulting. Adanya penghargaan sebagai bank Syariah dengan kualitas pelayanan terbaik tersebut tidak terlepas dari adanya dukungan atau peran sumber daya insani didalamnya yaitu pegawai bank Syariah Bukopin itu sendiri. Sehingga, dalam mempertahankan hal tersebut perlu didukung oleh adanya peningkatan serta pengembangan sumber daya insani bank Syariah Bukopin secara berkelanjutan.

Berdasarkan observasi pada salah satu cabang bank Syariah Bukopin yaitu Cabang Sidoarjo diperoleh informasi bahwa perbandingan frekuensi jenis kelamin pegawai tetap hampir sama yaitu berjumlah 18 pegawai perempuan dan 17 pegawai laki-laki sedangkan untuk *outsource* lebih didominasi oleh laki-laki. Pemilik jabatan tertinggi pada bank Syariah Bukopin lebih didominasi oleh laki-laki. Sehingga, untuk kontrol terhadap sumber daya perusahaan lebih diutamakan kewenangan bagi pegawai laki-laki. Namun, peran jender dalam bank Syariah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bukopin Cabang Sidoarjo pada dasarnya lebih menekankan bahwasanya antar pegawai memiliki keterlibatan yang sama terhadap sumber daya perusahaan tanpa adanya pembedaan jender.

Tindakan pendisiplinan yang diterapkan pada bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo dimulai dengan adanya *printout* hasil disiplin kerja tiap karyawan per bulan disertai jenis sanksi atau hukuman yang tergantung dari penilaian bobot kesalahan, seperti teguran lisan, surat teguran, surat peringatan, *skorsing*, sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dari hasil *printout* disiplin kerja masing-masing pegawai tersebut akan terlihat apabila pegawai tersebut terlambat atau datang melebihi dari jam masuk yang ditentukan maka berwarna merah dan akan di *contact* oleh Manajer Sumber Daya Insani (SDI) untuk meminta surat pengampunan ke pimpinan disertai alasan keterlambatan. Maka, pada akhir bulan dapat diketahui nilai kedisiplinan dan nilai penghargaan bagi karyawan yang disiplin. Dengan adanya tindakan pendisiplinan tersebut diharapkan dapat menjembatani tumbuhnya kesadaran pegawai dalam membentuk kedisiplinan dalam bekerja yang mana juga akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Pada bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo terdapat program pengembangan sumber daya insani yaitu dengan meningkatkan mutu pegawai secara terencana melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Pengembangan sumber daya insani yang diadakan di Cabang Sidoarjo tersebut semua didasarkan pada kebutuhan dari masing masing unit.

Contohnya, untuk *customer service* dan *teller (front liner)* terdapat program *training service excellent*, *know your customer* dan Anti Pencucian Uang (APU).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagi *middle office* terdapat evaluasi kliring perbankan, Sistem Kliring Nasional (SKN) dan *Real Time Gross Settlement* (RTGS). Kemudian untuk *Account Officer* (AO) *lending* terdapat program *basic financing training*. Akan tetapi, pengadaan program-program tersebut tetap harus mendapatkan persetujuan izin dari kantor pusat dan secara prosedur harus mengajukan surat permohonan. Maka, dengan adanya sarana pembelajaran tersebut diharapkan dapat mendukung keberhasilan dan kesuksesan perusahaan, khususnya dalam peningkatan produktivitas sumber daya insani bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo untuk menghadapi persaingan perbankan yang ketat kedepan.

Program-program tersebut mendukung salah satu misi dari bank Syariah Bukopin yaitu membentuk sumber daya insani yang profesional dan amanah. Adanya program pengembangan pegawai tersebut pada dasarnya dapat menjadi sarana dalam pemenuhan kualifikasi tenaga kerja yang terlatih dan berpengalaman.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka akan diteliti mengenai "Pengaruh Kesetaraan Jender, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Apakah terdapat pengaruh antara kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, penulis memiliki harapan akan diperolehnya manfaat sebagai berikut:

A. Teoretis

1. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya keilmuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya insani.
2. Penelitian ini dapat menjadi salah satu media penyerapan informasi tentang lembaga keuangan Islam khususnya perbankan Syariah dalam rangka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rekonstruksi kurikulum agar relevan dengan kebutuhan lembaga keuangan Islam.

3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pandangan dan sumber referensi untuk memperkaya ilmu pengetahuan sehingga akan mempermudah peneliti selanjutnya untuk meneliti terkait dengan pengaruh kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

B. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo, khususnya Manajer Sumber Daya Insani (SDI) bank Syariah Bukopin tersebut mengenai pengaruh kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo sehingga dapat memotivasi dalam pengembangan sumber daya insani atau pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo agar dapat meningkatkan mutu secara berkelanjutan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam proposal ini akan dijabarkan sebagai berikut.

Bab pertama berisi pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian dan sistematika penulisan proposal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab kedua berisi kajian pustaka yang mengemukakan landasan teori dimulai dari *grand theory* yaitu manajemen sumber daya manusia, dilanjutkan mengenai kesetaraan jender, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja. Kemudian beberapa penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis.

Bab ketiga berisi metode penelitian yang memuat jenis penelitian yang digunakan, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, uji validitas dan reliabilitas, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab keempat berisi hasil penelitian yang menjabarkan deskripsi umum objek penelitian berupa pemaparan data yang memuat informasi tentang lokasi atau institusi yang menjadi objek penelitian serta karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dan analisis data yang memuat data penelitian yang relevan dengan tujuan penelitian.

Bab kelima berisi pembahasan yang terdiri dari temuan hasil penelitian berisi tentang gagasan peneliti, keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan terhadap teori-teori dan temuan-temuan sebelumnya serta penafsiran dan penjelasan terkait temuan di lapangan yang menjawab hipotesis (jawaban sementara) sebelumnya.

Bab keenam berisi penutup yang memuat simpulan dan saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id