

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini perempuan penting dalam pembangunan berkelanjutan suatu negara. Adanya pekerja perempuan meningkatkan produktivitas yang menghasilkan peningkatan pendapatan nasional. Pencapaian kesetaraan gender ini merupakan yang kelima dari tujuh belas tujuan SDGs yaitu Pembangunan Berkelanjutan yang didalamnya membahas tentang Agenda Pembangunan Berkelanjutan Sepuluh tujuan tambahan termasuk tolok ukur khusus gender, mengakui keterkaitan antara pemberdayaan perempuan serta sebuah masadepan yang lebih cerah untuk semua orang (Ginting & Sihura, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada gaya kepemimpinan yang diikuti oleh para pemimpin organisasi. Agar organisasi mana pun berhasil, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan memainkan peran penting. Dengan adanya SDGs, perempuan sekarang memiliki kesempatan yang sama besarnya untuk kemajuan profesional seperti yang dimiliki laki-laki. Banyak perusahaan memiliki perempuan yang menjabat sebagai eksekutif puncak mereka. Pemimpin di sebagian besar organisasi adalah laki-laki. Dalam seluruhnya, baik laki-laki maupun perempuan adalah seorang pimpinan yang baik, daripada itu pastinya adanya perbedaan gender, dengan laki-laki. Secara keseluruhan, baik laki-laki maupun perempuan adalah pemimpin yang baik, tetapi ada perbedaan gender,

dengan perempuan dan laki-laki dan perempuan hanya saja lebih efektif pada beberapa situasi, seperti yang ditemukan oleh penelitian Eagly, Karau, dan Makhijani (1995) dalam (Northouse, 2013, h. 330).

Menurut Eagly & Johannesen-Schmidt (2001) perempuan lebih cenderung memegang posisi kekuasaan dalam organisasi yang pemimpinnya menempatkan hubungan interpersonal yang dekat lebih tinggi. Perempuan lebih cenderung menunjukkan sifat demokratis dan partisipatif seperti toleransi, empati, dan keterbukaan terhadap perspektif dan gagasan orang lain. Eagly dan Johnson (1990) dalam penelitian meta-analisis mereka tentang gaya kepemimpinan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa perempuan digunakan sebuah gaya yang demokratis dan partisipatif, sedangkan laki-laki cenderung menggunakan pendekatan yang lebih otoriter dan direktif. Menurut De La Rey (2005) gaya kepemimpinan perempuan menggambarkan metode manajemen yang menekankan komunikasi dan partisipasi karyawan untuk mencapai konsensus kelompok dan interaksi interpersonal yang positif.

Kepemimpinan perempuan menurut Situmorang (2011) lebih bersifat demokratis dan kooperatif, dengan penekanan pada kerjasama antara manajer dan bawahan. Gaya kepemimpinan pria, di sisi lain, cenderung ditentukan oleh sifat-sifat seperti daya saing, otoritas hierarkis, kendali tinggi atas kepemimpinan, dan kurangnya ketahanan emosional dan analitis. Namun, karena sifat-sifat ini, gaya kepemimpinan perempuan mungkin lebih efektif dalam mengembangkan lingkungan yang mendukung produktivitas. Sebagai hasil dari sifat kooperatif dan empati yang kuat, gaya kepemimpinan perempuan sangat cocok untuk

mengembangkan lingkungan seperti itu. Untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja antara atasan dan bawahan, perlu dibangun kerjasama yang kuat dan komunikasi yang efektif.

Redding (Pace & Faules, 2006, h. 154), iklim komunikasi organisasi dibentuk oleh cara kerja internalnya untuk menunjukkan kepada karyawan bahwa manajemen mempercayai mereka cukup untuk membiarkan mereka membuat keputusan dan mengambil risiko, bahwa mereka dihargai. Iklim komunikasi berarti kontribusi yang dibuat oleh pekerja, bahwa mereka memiliki akses ke semua info yang yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan mereka dengan baik, dan bahwa mereka akan didengarkan dan dipahami saat mereka menyuarakan keprihatinan atau gagasan. Oleh karena itu, lingkungan komunikasi dalam suatu organisasi adalah fungsi dari aktivitas yang berlangsung di dalamnya.

Rismita (2008) mengungkapkan ketika ada iklim komunikasi yang positif di antara para pekerja, mereka cenderung berperilaku anatar satu dengan yang lain pada sebuah hormat serta keramahan. Ketika iklim komunikasi yang negatif terjadi di antara para pekerja, tidak seorang pun akan merasa nyaman mengungkapkan pikiran atau perasaan mereka secara terbuka. Ketika iklim komunikasi yang positif terjadi, pekerja lebih nyaman mengungkapkan pikiran atau perasaan mereka. Dengan adanya suasana keterbukaan dan saling pengertian antara rekan kerja yang dikaitkan pada sebuah tingkatan kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja ialah pengaruh terhadap hasil dari sebuah keefektifan kinerja serta suksesnya dalam bekerja. Upaya pemimpin untuk mengelola aspek SDM yang tersedia sejalan dengan potensi mereka menghasilkan SDM yang memuaskan bagi organisasi. Salah satu poin dari bekerja keras adalah untuk mencapai titik kepuasan dalam apa yang dilakukan. Kepuasan kerja berkorelasi dengan bagaimana perasaan karyawan tentang beberapa aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, komunikasi kerja, rekan kerja, penghargaan, dan manajemen (Robbins & Judge, 2011).

Pada era globalisasi seperti saat ini, setiap organisasi akan berupaya mengelola SDMnya semaksimal untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, baik organisasi pemerintahan ataupun swasta. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari karyawannya, organisasi yang dikelola dengan baik memastikan bahwa karyawan mereka senang dengan peran mereka. Kinerja organisasi hanya bisa mendapatkan keuntungan dari memiliki pekerja bahagia, oleh karena itu kepuasan kerja sangat penting (Riansari & Sudiro, 2012).

Berkat arahan Sati Rasuanto, PT. Indonesia Digital Identity mendapatkan dua tempat di nomor 81 dan nomor 82 dalam "60th Virtual Local Selection Panel" (LSP) oleh Endeavour Indonesia. Selain itu, di tahun 2021, Sati Rasuanto akan berhasil menggandeng VIDA untuk bekerja sama dengan Kementerian Koperasi & UKM Republik Indonesia dan banyak mitra termasuk Grab dan BGR Logistics untuk membantu digitalisasi puluhan ribu UMKM dan toko tradisional.

Pada tahun 2022, PT. Digital Indonesia Identity telah melakukan *Employee Engagement Survey* (EES) untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan dari masing-masing divisi sehingga dapat mengetahui deskripsi SDM organisasi. Berikut adalah hasil temuan survei tersebut, dan dijelaskan dalam tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 *Employee Engagement Survey*

Divisi	Skor Kepuasan Kerja (2022)	Skor Kepemimpinan (2022)	Keterangan
CIO	3,63	3,79	Baik
CTO	3,72	3,8	Baik
CCO	4,21	4,23	Sangat Baik
CFO	3,89	3,9	Baik

Sumber : Data Internal Perusahaan (2022)

Berdasarkan tabel 1.1, Divisi CCO merupakan divisi yang yang mendapatkan skor kepuasan kerja dan skor kepemimpinan dengan sangat baik dibandingkan tiga divisi lainnya. Sati Rasuanto merupakan pemimpin yang membawahi divisi CCO. Selaku pemimpin perempuan, Sati memiliki kekuatan untuk memotivasi para anggotanya untuk mengasah kemampuannya dan mendorong diskusi dalam membuat keputusan. Sari Rasuanto memberikan prioritas tinggi untuk timnya untuk bertemu, berkolaborasi, dan saling mendukung untuk membangun organisasi yang efektif. Salah satu anggota tim VIDA dari divisi CCO mengatakan bahwa ia selalu mendapatkan beberapa pengetahuan dari obrolan ringan, merasakan kedekatan dengan anggota lain dan dengan para senior di VIDA dan dari kedekatan itu juga muncul rasa percaya dan keinginan untuk terus mengasah skillnya. Karena sebab itu, bisa dilaksanakan jika iklim

komunikasi organisasi VIDA yang dipimpin oleh Sati Rasuanto mengutamakan interaksi, partisipasi dan transparansi.

Menggunakan model pimpinan yang pas dapat membuat pemimpin bisa berkomunikasi dengan lancar dan baik, dapat berkerja sama pada sebuah tugas serta tanggung jawab. Dengan membuat sebuah komunikasi yang terarah , karyawan akan menjadi puas. Karyawan bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawab dilakukan dengan baik lagi apabila gaya kepemimpinan dapat diterima sehingga tujuan perusahaan dapat dikatakan baik kepuasan kerja bisa lebih mengalami peningkatan. Oleh sebab itu sebuah gaya kepemimpinan sangat berperan penting serta perlu mendapatkan perhatian oleh pemimpin

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Hariyono (2018), Gaviria-Rivera & Lopez-Zapata (2019) ditemukan jika bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap iklim komunikasi. Selain itu penelitian dari Prayatna & Subudi (2017), Gaviria-Rivera & Lopez-Zapata (2019), Paais & Pattiruhu (2020), Solangi et al. (2021) menemukan didapatkan sebuah kuat serta menguntungkan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Sugiarto (2018), Gaviria-Rivera & Lopez-Zapata (2019), dan Fitriani & Putri (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan oleh peneliti diatas, peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Perempuan Terhadap Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Indonesia Digital Identity),”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap iklim komunikasi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap iklim komunikasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja.

### **1.4 Kontribusi penelitian**

#### **1) Kontribusi Teoritis**

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat memberikan banyak pengetahuan baru tentang sebuah pengaruh gaya kepemimpinan perempuan kepada iklim yaitu komunikasi serta kepuasan kerja, baik dari segi perbandingan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya maupun sebagai informasi awal untuk dilakukan pada masa depan

#### **2) Kontribusi Praktis**

Untuk pihak perusahaan atau instansi penelitian ini bisa digunakan untuk referensi dari segi pengetahuan dan bahan pertimbangan untuk perusahaan

dalam memecahkan masalah yang dihadapi serta membantu perusahaan dalam menentukan gaya kepemimpinan perempuan yang dapat meningkatkan iklim komunikasi dan kepuasan kerja.

### **1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan secara offline yaitu Kantor VIDA Digital Identity (PT Indonesia Digital Identity) yang beralamat di Jalan Prof. DR. Satrio No.5, RT.7/RW.2, Kuningan, Kuningan Tim., Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan. Penelitian ini akan dilakukan selama satu bulan.

### **1.6 Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan digunakan agar memberikan gambaran secara umum dan kejelasan hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti, berikut adalah sistematika penelitiannya :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, dan kontribusi penelitian.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memaparkan mengenai tinjauan literatur, penelitian sebelumnya, dan ringkasan teori. Hipotesis dan kerangka berpikir.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini dibahas berbagai jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, ukuran populasi dan sampel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

#### **BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**



Bab ini memaparkan mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan, hasil tersebut berdasarkan metode dan analisis data yang sudah ditentukan pada bab sebelumnya. Pada bab ini terdapat Karakteristik Responden, Hasil Penelitian dan Pembahasan Penelitian.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merangkum temuan, termasuk metodologi yang digunakan untuk sampai pada kesimpulan penelitian. Ini juga memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi berbagai pihak yang terlibat dalam penelitian ini.