

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI
EXPANSION TEAM PT GLINTS INDONESIA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Oleh :
Rafael Timothy Juliano
6031801151

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022
BANDUNG
2023

**ANALYSIS OF WOMEN'S LEADERSHIP STYLE
IN EXPANSION TEAM PT GLINTS INDONESIA**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in
Management

By:

Rafael Timothy Juliano

6031801151

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by National Accreditation Agency

Excellent Accredited by BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI
EXPANSION TEAM PT GLINTS INDONESIA**

Oleh:

Rafael Timothy Juliano

6031801151

Bandung, 11 Januari 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA., CPM.

Pembimbing Skripsi,

Dr. Regina Deti, SE., MM.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Rafael Timothy Juliano

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 13 Juli 2000

NPM : 6031801151

Program Studi : Manajemen

Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI EXPANSION TEAM PT GLINTS INDONESIA

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan:

Dr. Regina Deti, SE., MM.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 11 Januari 2023

Pembuat pernyataan :



(Rafael Timothy Juliano)

ABSTRAK

Dengan bertambahnya tahun, pemimpin perempuan dalam posisi manajerial pun kian bertambah dan kemampuan perempuan dalam memimpin juga semakin berkembang. Namun besarnya perkembangan kepemimpinan perempuan tidak seimbang dengan seiringnya kenaikan jumlah pemimpin perempuan yang menduduki posisi manajerial. Dari perkembangan tersebut, perempuan memiliki tingkat kemampuan memimpin secara efisien lebih tinggi dibandingkan laki-laki, namun jumlah pemimpin perempuan masih tergolong minoritas dibandingkan pemimpin laki-laki yang mendominasi posisi manajerial dalam perusahaan. Peneliti menemukan *gap* antara data yang peneliti temukan dengan fenomena yang peneliti rasakan dalam *Expansion Team* PT Glints Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan manajer-manajer perempuan dalam *Expansion Team* di PT Glints Indonesia. Agar peneliti dapat mengetahui dan memberikan gambaran apa yang menjadi keunikan dari manajer-manajer perempuan tersebut dan dapat memberikan saran evaluasi apabila masih terdapat kekurangan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penulis mengumpulkan data dengan melakukan wawancara semi terstruktur terhadap tiga informan yang merupakan manajer perempuan dalam *Expansion Team* PT Glints Indonesia. Untuk keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi sumber. Untuk pengolahan data peneliti mereduksi data hasil wawancara dan menarik kesimpulan dari hasil tersebut.

Berdasarkan dari hasil penelitian, terdapat penemuan kombinasi yang cukup variatif dari gaya kepemimpinan tiap informan yaitu informan pertama memiliki gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan pendekatan pasif, informan kedua memiliki seluruh gaya kepemimpinan dengan pendekatan aktif, dan informan ketiga memiliki gaya kepemimpinan feminin, transformasional dan transaksional dengan pendekatan pasif.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, perempuan, feminin, maskulin, transformasional, transaksional

ABSTRACT

As the years continue to increase, female leaders in managerial positions are also increasing and the ability of women to lead is also growing. However, the magnitude of the development of women's leadership is not balanced and in line with the increasing number of women leaders occupying managerial positions. From these developments, women who have the ability to lead efficiently are higher than men, but the number of female leaders is still a minority compared to male leaders who dominate managerial positions in most companies. The researcher found a gap between the data that the researcher found and the phenomenon that the researcher felt in the Expansion Team at PT Glints Indonesia.

The purpose of this study was to determine the leadership style of female managers in the Expansion Team at PT Glints Indonesia. So that researchers can find out and provide an overview of what is unique about these female managers and can provide evaluation suggestions if there are still deficiencies.

The research method used is qualitative with a descriptive approach. The author collects data by conducting unstructured interviews with three informants who are three female managers in the Expansion Team at PT Glints Indonesia. For the validity of the data, researchers used source triangulation and data processing by reducing the raw data from interviews and drawing conclusions from these results.

Based on the results of the study, there were found quite varied combinations of leadership styles for each informant, namely the first informant had a transformational and transactional leadership style with a passive approach, the second informant had all leadership styles with an active approach, and the third informant had a feminine, transformational and transactional leadership style. with a passive approach.

Keywords: *leadership style, female, feminine, masculine, transformational, transactional*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di *Expansion Team* PT Glints Indonesia”. Penyusunan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu serta terus memberikan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, izinkan peneliti untuk menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus yang senantiasa memberkati serta terus menolong penulis selama menjalani proses penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Rudy Prabandharu dan Ibu Agustina Budiasrini selaku orang tua dari peneliti yang tidak henti mendoakan serta memberikan dukungan moril maupun materil sehingga peneliti mampu menyelesaikan studinya dengan baik.
3. Rezon Yehezkiel Juliodionko selaku kakak dari peneliti yang selalu memberikan dukungan motivasi bagi peneliti agar mampu menyelesaikan penelitian ini hingga tuntas.
4. Ibu Dr. Regina Deti, SE., MM. selaku dosen pembimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini dengan sabar membimbing dan membagikan ilmu pengetahuannya selama proses penyusunan skripsi sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dr. Istiharini, CMA., CPM selaku dosen Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang selalu memberi ilmu serta arahan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
6. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. selaku dosen wali penulis yang selalu membantu dan mendampingi penulis dari awal masa perkuliahan hingga saat ini.

7. Seluruh dosen serta staf dari Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu dan memberi bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Dimas Tito, Dionisius Filio, Lintang Nugroho, Novia Devina, Fortius Ezra, Priska Lidya, Gabriela Giovanni, Lukas Mesias, Daniel Aditya, Thomas Bimo, Leonardo Robroy, Leo Gilang, Hanif Prananda, Dhegatala Fernady, Ramzy Farras, Nadya Arlinda, Wulan Apsari, dan Toebagoes Tameng selaku sahabat kuliah terdekat yang selalu menemani, membantu, dan memberikan semangat kepada penulis dari awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.
9. Leonard Fernando, Dimas Radityo, Christophorus Ariobumi, dan Geraldine Tangyong selaku sahabat terdekat sejak SMA yang selalu memberikan dukungan motivasi bagi peneliti agar mampu menyelesaikan penelitian ini hingga tuntas.
10. Seluruh keluarga Manajemen angkatan 2018 yang selama ini telah berjuang bersama dari awal hingga akhir perkuliahan.
11. Seluruh anggota band Slayer yaitu Tom Araya, Kerry King, Jeff Hanneman, Dave Lombardo dan semua yang pernah menjadi bagian dari band tersebut. Terima kasih karena telah menghibur peneliti selama pengerjaan skripsi ini berlangsung dari awal hingga dapat terselesaikan.

Bandung, 11 Januari 2023

Rafael Timothy Juliano

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Kerangka Pemikiran	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kepemimpinan	9
2.2 Gaya Kepemimpinan	10
2.2.1 Teori-Teori Gaya Kepemimpinan.....	10
2.2.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	11
2.3 Gaya Kepemimpinan Wanita	12
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	15
3.1 Metode Penelitian.....	15
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data.....	15
3.1.2 Informan Penelitian.....	16
3.1.3 Operasional Variabel	17
3.1.4 Keabsahan Data	20
3.1.5 Teknik Analisis Data	22
3.2 Objek Penelitian	23
3.2.1 Profil PT Glints Indonesia	23
3.2.2 Stuktur <i>Expansion Team</i> PT Glints Indonesia.....	24
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	26
4.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di <i>Expansion Team</i>	26
4.1.1 Gaya Kepemimpinan Feminin	26
4.1.2 Gaya Kepemimpinan Maskulin	62

4.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional	82
4.1.4 Gaya Kepemimpinan Transaksional	138
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	155
5.1 Kesimpulan.....	155
5.2 Saran	158
DAFTAR PUSTAKA	162
LAMPIRAN	166
RIWAYAT HIDUP PENULIS	272

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Posisi Manajerial antara Perempuan dan Laki-Laki di Perusahaan-Perusahaan Eropa.....	1
Tabel 1.2 Proporsi Perempuan dalam Posisi Manajerial Perusahaan di Berbagai Wilayah Negara.....	2
Tabel 1.3 Perbandingan Tingkat Efektivitas antara Pemimpin Laki-Laki dan Perempuan Sebelum dan Setelah Pandemi.....	4
Tabel 1.4 Perbandingan Skor Kompetensi antara Pemimpin Laki-Laki dan Perempuan.....	5
Tabel 2.1 Studi Terdahulu Mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan.....	14
Tabel 3.1 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan.....	21

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proporsi Perempuan yang Bekerja dalam Posisi Manajerial di Indonesia.....	3
Gambar 1.2 Model Penelitian.....	8
Gambar 3.1 Logo PT Glints Indonesia.....	24
Gambar 3.2 Struktur Organisasi <i>Expansion Team</i> PT Glints Indonesia.....	25

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam jangka waktu lima puluh tahun lalu, posisi-posisi manajerial dalam struktur manajemen perusahaan diisi oleh laki-laki dan belum ada perempuan yang mengisi posisi tersebut. Menurut Helfat, *et al.* (2006), dari tahun 1970 hingga awal tahun 1990 hampir tidak ada perempuan di dalam posisi manajemen tinggi di perusahaan-perusahaan Amerika Serikat. Hingga pada pertengahan 1990 posisi manajemen tinggi di perusahaan-perusahaan Amerika Serikat mulai diisi 8% perempuan dan memasuki tahun 2000 terdapat 12% perempuan. Sama halnya yang terjadi di Eropa dari data yang diambil dari *European Commission* pada tahun 2016, di tahun 2012 terdapat kenaikan 8% pada perempuan yang menempati posisi manajerial perusahaan dan pada tahun 2016 terdapat kenaikan hingga 24% perempuan yang menempati posisi manajerial perusahaan (*European Commission*, 2016).

Tabel 1.1
Perkembangan Posisi Manajerial antara Perempuan dan Laki-Laki di
Perusahaan-Perusahaan Eropa

<i>European Commission</i>	2012	2013	2014	2015	2016
Perusahaan dengan Posisi Manajerial Perempuan	61	73	80	86	92
Perusahaan dengan Posisi Manajerial Laki-Laki	544	537	533	529	522
Total perusahaan	605	610	613	615	614

Sumber: *European Commission* (2016)

Berdasarkan **Tabel 1.1**, pada tahun 2012 terdapat 61 perusahaan di Eropa dan terus meningkat hingga tahun 2016 menjadi 92 perusahaan di Eropa yang terdapat perempuan menduduki posisi manajerial. Rata-rata perempuan di posisi manajerial dari tahun 2012 hingga 2016 berada di angka 78 dan rata-rata laki-laki di posisi manajerial dari tahun 2012 hingga 2016 berada di angka 533. Selisih yang ada antara wanita dan laki-laki di posisi manajerial di jangka waktu tersebut masih sangat tinggi yaitu laki-laki di angka 87% dan perempuan di angka 13% dari rata-rata total perusahaan. Walau terjadi peningkatan dari tahun ke tahun, namun apabila dibandingkan dengan jumlah perusahaan dengan hanya laki-laki yang menduduki posisi manajerial, masih ada kesenjangan sangat jauh selisihnya. Pada kenyataannya jika melihat dari perspektif yang lebih luas secara global, wanita masih tergolong minoritas. Terbukti dari penelitian yang telah dilakukan oleh *Catalyst.org* yang berjudul *Women in management: Quick take (2022)*, hampir di semua bagian negara di dunia posisi eksekutif manajerial dalam perusahaan masih di dominasi oleh laki-laki dan perempuan masih tergolong minoritas. Hal ini membuktikan bahwa kontribusi wanita untuk memimpin dalam sebuah organisasi masih minim.

Tabel 1.2
Proporsi Perempuan dalam Posisi Manajerial Perusahaan di Berbagai Negara

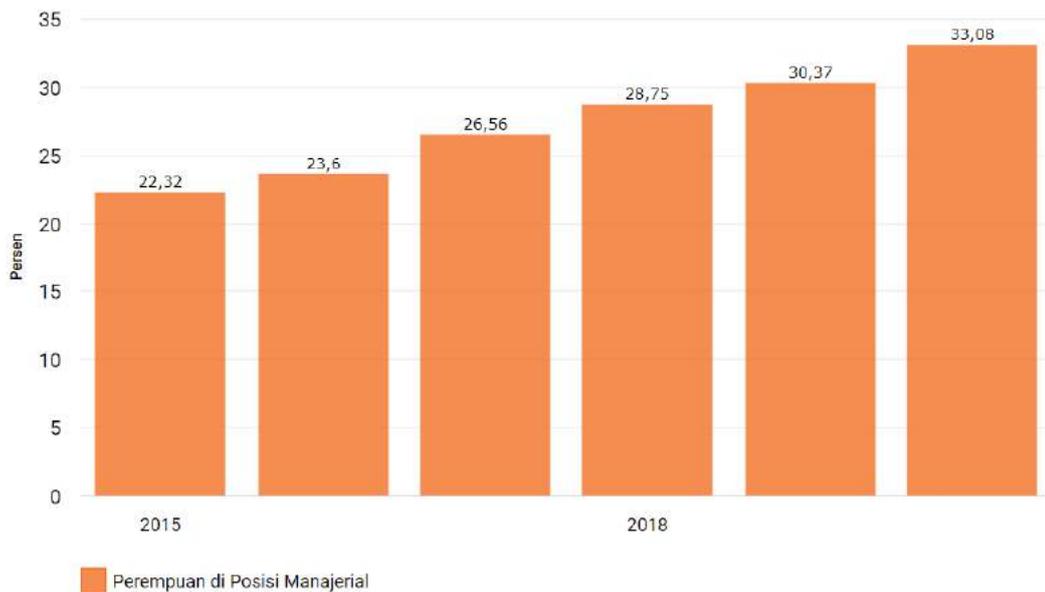
Wilayah Negara	Persentase Perempuan di Posisi Manajerial Perusahaan
Afrika	39%
Asia Tenggara (ASEAN)	38%
Amerika Latin	36%
Uni Eropa	34%
Amerika Serikat & Utara	33%
Asia Pasifik	28%

Sumber: *Research Women in Management (Quick Take) (2022)*

Berdasarkan data pada **Tabel 1.2**, perempuan dalam posisi manajerial perusahaan di ASEAN masih tergolong minoritas. Karena Indonesia merupakan bagian dari negara ASEAN, maka bisa disimpulkan perempuan dalam posisi manajerial perusahaan di Indonesia juga masih tergolong minoritas.

Gambar 1.1

Proporsi Perempuan yang Bekerja dalam Posisi Manajerial di Indonesia



Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Berdasarkan **Gambar 1.1**, terdapat peningkatan perempuan yang menduduki posisi manajerial perusahaan dimulai dari tahun 2015 dengan angka 22% dan terus meningkat hingga tahun 2020 menjadi 33%. Memang terdapat peningkatan yang terjadi, namun angkanya tidaklah besar. Proporsi perempuan pada posisi manajerial masih tertinggal dari laki-laki yang sebesar 66%. Maka dari data-data yang telah dijabarkan, menunjukkan bahwa perempuan masih tergolong minoritas. Terlepas dari itu, nyatanya muncul beberapa penelitian yang mencari tahu kelebihan dan kontribusi positif yang dapat perempuan berikan sebagai posisi manajerial dalam sebuah perusahaan.

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh *Harvard Business Review* yang berjudul “*Women are better leaders during crisis*” dengan pengujian terhadap 454 pemimpin laki-laki dalam organisasi dan juga 366 pemimpin

perempuan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif seorang pemimpin dalam sebuah krisis di masa pandemi ini. Pengujian yang dilakukan adalah menggunakan *Extraordinary Leader 360-degree assessment*, dan setelah di komparasi hasil menunjukkan bahwa perempuan memiliki tingkat efektifitas yang lebih besar dibanding laki-laki bahkan lebih tinggi selisihnya dibandingkan sebelum pandemi. Tidak hanya seberapa efektif perempuan dapat memimpin sebuah organisasi, namun terdapat faktor penting lainnya yaitu bagaimana perempuan melakukan pendekatan interaksi dan komunikasi untuk memimpin antar sesama anggota tim dan juga sesama karyawan dalam suatu perusahaan.

Tabel 1.3
Perbandingan Tingkat Efektivitas antara Pemimpin Laki-Laki dan Perempuan Sebelum dan Setelah Pandemi

Laki-Laki		Perempuan	
Sebelum Pandemi	Setelah Pandemi	Sebelum Pandemi	Setelah Pandemi
50%	52%	53%	57%

Sumber: *Harvard Business Review* (2020)

Berdasarkan **Tabel 1.3**, perempuan memiliki perkembangan yang lebih tinggi setelah pandemi dibandingkan laki-laki. *Harvard Business Review* juga menguji dengan menggunakan *assessment* untuk bertanya secara langsung kepada pihak-pihak anggota tim yang berhubungan langsung dengan para pemimpin-pemimpin yang telah diuji sebelumnya mengenai seberapa besar kepuasan & komitmen yang dirasakan selama bekerja dengan mereka. Hasil yang didapatkan adalah wanita memiliki tingkat kepuasan & komitmen anggota tim yang lebih tinggi karena wanita memiliki pendekatan yang lebih baik dengan hasil 55% dan laki-laki mendapatkan hasil 49%. Masih di dalam penelitian yang sama, mereka juga menemukan bahwa perempuan memiliki skor dengan selisih yang cukup tinggi dari laki-laki dalam 13 dari 19 aspek kompetensi yang diuji sebagai seorang pemimpin.

Tabel 1.4
Perbandingan Skor Kompetensi antara Pemimpin Laki-Laki dan Perempuan

Kompetensi	Perempuan	Laki-Laki
Inisiatif	60	50
Memberikan motivasi	59	52
Membangun hubungan baik	58	51
Pengambilan keputusan	56	49
Kerja tim	56	50
Integritas	57	49
Pengembangan tim	58	49
Kecepatan belajar	59	50
Komunikasi yang jelas	57	52
Adaptasi	56	51
Menetapkan tujuan	55	50
Menghargai keragaman	55	45
Mendorong akan hasil	55	48

Sumber: *Harvard Business Review* (2020)

Berdasarkan **Tabel 1.4**, hasil 13 kompetensi yang dinilai lebih tinggi yang dimiliki oleh pemimpin perempuan adalah inisiatif, memberikan motivasi, membangun hubungan baik, pengambilan keputusan, kerja tim, integritas, pengembangan tim, kecepatan belajar, komunikasi yang jelas, adaptasi, menetapkan tujuan, menghargai keragaman, dan mendorong akan hasil.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seberapa banyak perempuan berada di posisi manajerial sebuah perusahaan. Faktor yang merupakan masalah paling umum dihadapi oleh pemimpin perempuan adalah “*glass ceiling*” atau yang dimaksud hambatan yang tak terlihat seperti stigma masyarakat maupun pandangan organisasi itu sendiri. Hambatan tersebut yang

menyebabkan perempuan lebih susah untuk naik ke posisi yang lebih tinggi (Glass Cliff, 2008; Olin, *et al.*, 2000) Salah satu faktor yang menyebabkan “*Glass ceiling*” dapat terjadi adalah karena *stereotyping* dan juga *leadership styles* (Baker, 2003). Hal tersebut terkait dengan *stereotyping* pria yang lebih maskulin dan cenderung memiliki sifat yang tegas, *task oriented*, agresif dan memiliki jiwa kepemimpinan yang dianggap akan lebih menguntungkan bagi perusahaan dibandingkan *stereotyping* perempuan yang lebih feminin cenderung lebih rileks, tenang, pengertian, dan penuh dengan kelembutan (Eagly & Carl, 2003).

Pada tahap ini penulis menemukan kesenjangan antara data yang penulis temukan sebelumnya dan juga fakta lapangan yang penulis alami. Kesenjangan yang pertama terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa di masyarakat Indonesia perempuan masih tergolong minoritas namun terdapat juga penelitian yang menunjukkan bahwa perempuan dapat memimpin lebih efektif daripada laki-laki terutama pada masa pandemi saat ini. Kesenjangan kedua terdapat perbedaan faktual yang penulis alami yaitu dari penelitian yang penulis temukan menunjukkan bahwa di masyarakat Indonesia perempuan masih tergolong minoritas tapi di *Expansion Team* PT Glints Indonesia yang merupakan salah satu lingkungan terdekat penulis tidaklah demikian.

Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu manajer di *Expansion Team* PT Glints Indonesia menunjukkan bahwa manajer-manajer diluar dari *Expansion Team* mayoritas masih didominasi oleh laki-laki sebanyak enam manajer laki-laki dari delapan manajer atau 75% dari keseluruhan divisi *sales* diluar *Expansion Team*. Namun terdapat kesenjangan, *Expansion Team* memiliki keunikan bahwa tiga dari empat manajer atau 75% manajer yang ada di dalamnya merupakan seorang perempuan. Maka dari kesenjangan dan keunikan tersebut, penulis ingin melakukan eksplorasi dan mencari tahu kembali apa yang membuat *Expansion Team* tersebut unik dari aspek gaya kepemimpinan manajer-manajer perempuan di dalamnya.

Berdasarkan fenomena tersebut muncul rasa keingintahuan penulis untuk meneliti *Expansion Team* PT Glints Indonesia lebih lanjut lagi. Objek penelitian yang diambil disini adalah gaya kepemimpinan manajer perempuan yang ada di dalam *Expansion Team* yang ada di bawah naungan PT Glints

Indonesia. Maka itu dari seluruh penelitian dan fenomena yang telah penulis jabarkan sebelumnya, judul penelitian yang penulis pilih adalah “**Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di *Expansion Team* PT Glints Indonesia**”. Alasan mengapa peneliti ingin membawakan judul ini adalah ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer-manajer wanita yang berada di *Expansion Team* PT Glints Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis susun di atas rumusan masalah yang ada pada penelitian adalah bagaimana gaya kepemimpinan perempuan tingkat manajer di *Expansion Team* PT Glints Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah penulis susun di atas dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui gaya kepemimpinan perempuan tingkat manajer di *Expansion Team* PT Glints Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ada, terdapat beberapa manfaat yang penulis hasilkan dari penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan dalam mempertimbangkan ataupun pengambilan keputusan terutama dalam meningkatkan kualifikasi rekrutmen dan dapat memperlakukan karyawan lebih baik dalam sebuah tim.

2. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan ilmu mengenai pembelajaran yang telah didapatkan penulis di dalam perkuliahan.

3. Bagi Pembaca

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat untuk menambahkan dan meningkat kesadaran pembaca akan potensi dan

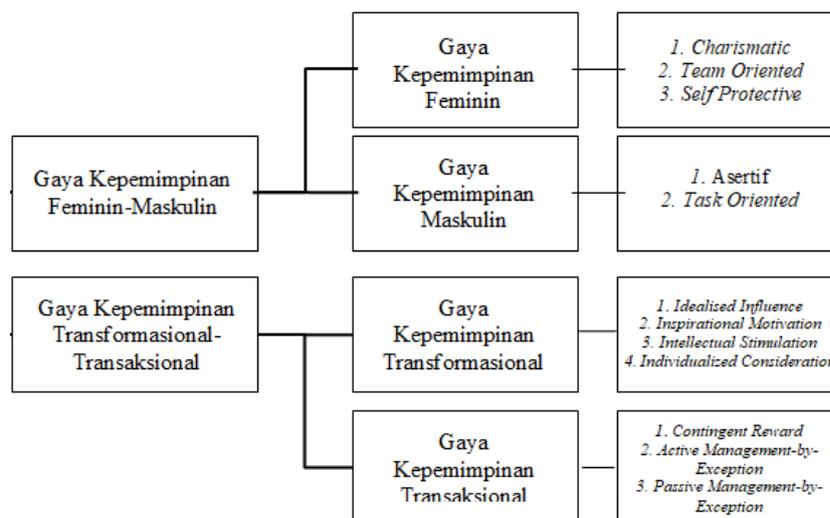
kemampuan pemimpin-pemimpin perempuan dalam dunia kerja yang lebih luas lagi dan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan topik ini.

1.5 Kerangka Pemikiran

Semua pemimpin memiliki gaya memimpinya masing-masing, baik laki-laki maupun perempuan. Menurut Tjiptono (2001), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Di sisi lain, pandangan lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku (perkataan dan tindakan) seorang pemimpin yang dipersepsikan oleh orang lain (Hersey, 2004). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan feminin-maskulin (Stelter, 2002). Ada juga penelitian yang menyatakan bahwa perempuan memimpin dengan gaya transformasional-transaksional (Lopez, Esther, & Martoz, 2012). Namun, kedua gaya tersebut sebenarnya terkait dengan feminitas yang cenderung transformasional (van Engen, Rien, & Willemsen, 2001), dan maskulinitas yang cenderung transaksional sehingga kedua gaya tersebut dapat dipadukan (Verhulp, 2012).

Gambar 1.2

Model Penelitian



Sumber: (Engen, Rien, dan Willemsen, 2001) dan (Fusun & Altintas, 2008), yang sudah diolah oleh peneliti