

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran yang krusial dalam menjaga kelangsungan operasionalnya. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menggambarkan potensi yang dimiliki individu, yang mencakup keterampilan berpikir, kemampuan berkomunikasi, tindakan, dan integritas moral yang diperlukan untuk mengeksekusi tugas, baik yang bersifat teknis maupun manajerial (Komang dkk., 2012; Yulmia & Putra, 2020). Oleh karena itu, perusahaan selalu mencari individu-individu berkualitas, yang memiliki potensi dan kinerja tinggi, dengan harapan bahwa mereka akan terus berkontribusi pada perkembangan organisasi.

Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kolaborasi antara pemimpin, karyawan, dan kinerja tim. Tugas utama pemimpin adalah memimpin secara kolektif, baik dalam lingkup tim, unit, maupun organisasi secara keseluruhan, guna mencapai tujuan bersama (Fan dkk., 2020). Pemimpin berperan sebagai katalisator perubahan, individu yang perilakunya memiliki dampak yang signifikan terhadap individu lain dibandingkan dengan individu lain yang memengaruhi mereka. Konsep kepemimpinan timbul ketika satu anggota dalam suatu kelompok memengaruhi motivasi atau keterampilan individu lainnya di dalam kelompok tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat didefinisikan

sebagai proses atau aktivitas yang bertujuan untuk mempengaruhi individu atau sekelompok individu dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan bersama (Turney dan Bishop, 2004).

Mayasari dkk. (2023) menyatakan bahwa banyak penelitian telah berfokus pada variasi gender dalam gaya kepemimpinan, terutama karena semakin banyak wanita yang mengambil peran sebagai pemimpin dalam berbagai bidang. Gaya kepemimpinan yang dikorelasikan dengan jenis kelamin memberi gambaran bahwa gaya maskulin menekankan orientasi pada tujuan dan energi, sedangkan gaya feminin lebih memprioritaskan hubungan dan menggunakan pendekatan lebih demokratis serta transformatif (Mayasari dkk., 2023). Kepemimpinan laki-laki cenderung lebih menghadirkan pengambilan risiko yang tinggi, sementara kepemimpinan perempuan sering kali ditandai oleh kepraktisan dan kemampuan efisien dalam pemecahan masalah. Mayasari dkk. (2023) menekankan bahwa kepemimpinan yang terkait dengan jenis kelamin ini dapat memengaruhi persepsi efektivitas kepemimpinan, yang berpotensi menciptakan bias dalam penilaian kepemimpinan. Perempuan sebagai pemimpin, memiliki tugas yang sama dengan pemimpin laki-laki, yaitu harus membuat pegawai atau karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaan.

Dalam konteks kepemimpinan, stereotip gender sering digambarkan kurang tepat dan berdampak negatif bagi pemimpin perempuan. Stereotip tentang laki-laki adalah dianggap cocok untuk pemimpin, sedangkan stereotip tentang perempuan dikaitkan dengan sensitivitas dan aspek emosional yang

memengaruhi cara orang melihat gaya kepemimpinan mereka. Dampak negatif dalam hal ini adalah stereotip dapat menghambat kemungkinan perempuan untuk memajukan diri ke posisi kepemimpinan tertinggi (Lesch dkk., 2023).

Pertentangan mengenai stereotip gender dalam kepemimpinan perempuan secara tidak langsung memberi gambaran bahwa stereotip perempuan yang menjadi pemimpin masih banyak disalahpahami di masyarakat. Meskipun demikian, pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, mayoritas level manajerial diduduki oleh perempuan. Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebesar 56% posisi manajerial diduduki oleh perempuan (lihat Lampiran 1), sedangkan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah sebesar 90% posisi manajerial diduduki oleh perempuan (lihat Lampiran 2).

Fenomena tersebut di atas membuka peluang penelitian lebih lanjut dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan perempuan dapat berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan dari sudut pandang stereotip gender. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta dengan pertimbangan fenomena menarik di mana jumlah pemimpin perempuan cukup tinggi pada dua dinas tersebut. Penelitian ini akan menawarkan

kebaruan karena memberikan kontribusi dalam bidang kepemimpinan perempuan pada sektor publik, khususnya pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Kepemimpinan perempuan dalam konteks ini dihubungkan dengan keterlibatan kerja karyawan. Pemahaman pada hubungan ini akan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kepemimpinan perempuan pada sektor publik.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Latar belakang di atas menggambarkan bahwa masih terdapat pengaruh yang cukup kuat dari stereotip gender terhadap kepemimpinan perempuan. Berdasarkan pandangan tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah variabel stereotip gender berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan perempuan pada keterlibatan kerja pegawai di sektor publik. Pengaruh yang dimaksud dalam konteks ini adalah apakah stereotip gender memoderasi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap keterlibatan kerja. Penelitian ini menjawab tiga pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Apakah kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja?
2. Apakah stereotip gender berpengaruh terhadap keterlibatan kerja?
3. Apakah stereotip gender memoderasi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap keterlibatan kerja?

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Kepemimpinan perempuan dalam konteks penelitian ini dibatasi dalam definisi bentuk kepemimpinan yang dipegang oleh individu perempuan dalam organisasi (Alaslan, 2017).
3. Stereotip gender dalam konteks penelitian ini merupakan keyakinan atau persepsi yang umumnya ada dalam masyarakat tentang bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan bertingkah laku, berperan, dan berinteraksi berdasarkan pada jenis kelamin mereka (Azzahra, 2023).
4. Keterlibatan kerja (*work engagement*) dalam konteks penelitian ini adalah keadaan psikologis positif di mana individu merasakan keterhubungan yang kuat dan bersemangat terhadap pekerjaannya (Yakup, 2017).

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap keterlibatan kerja.
2. Mengetahui pengaruh stereotip gender terhadap keterlibatan kerja.

3. Mengetahui apakah stereotip gender memoderasi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap keterlibatan kerja.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam pengembangan ilmu maupun manfaat praktis. Manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara akademik, penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti yang tertarik melihat efektivitas kepemimpinan perempuan terhadap keterlibatan kerja dengan memasukkan stereotip gender sebagai pemoderasi.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan agar kepemimpinan perempuan menjadi lebih efektif bagi organisasi.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan berfungsi sebagai kerangka dan panduan dalam penulisan tesis ini. Sub bab ini disusun untuk membantu pembaca dalam memahami isi tesis ini. Tesis ini terdiri dari beberapa bagian yang dijelaskan pada sub bab ini.

Bab I adalah **PENDAHULUAN**, yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Latar belakang masalah memberikan gambaran terkait pentingnya penelitian ini dilakukan. Perumusan masalah menyajikan pertanyaan penelitian yang dijawab melalui penelitian ini. Ruang lingkup

penelitian menentukan batasan penelitian. Tujuan penelitian merinci apa yang akan dicapai melalui penelitian ini, sedangkan manfaat penelitian menjelaskan kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini.

Bab II membahas **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**, yang mencakup landasan teori, penelitian terdahulu, dan pengembangan hipotesis. Landasan teori menjelaskan teori-teori yang mendukung penelitian, sedangkan penelitian terdahulu menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain. Hipotesis dikembangkan berdasarkan penelitian terdahulu.

Bab III berisi **METODE PENELITIAN** yang menjelaskan terkait prosedur penelitian dan analisis data. Prosedur penelitian merinci langkah-langkah penelitian, sedangkan analisis data menjelaskan metode yang digunakan untuk menganalisis data.

Bab IV berfokus pada **HASIL DAN PEMBAHASAN**. Bab ini menyajikan hasil penelitian dan interpretasi hasil penelitian dijelaskan dalam pembahasan.

Bab V menyajikan **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL**. Kesimpulan merangkum temuan penelitian, sedangkan implikasi manajerial memberikan gambaran mengenai bagaimana hasil penelitian ini dapat diterapkan dalam praktik manajemen.