

**MEMBEDAH STEREOTIP GENDER: PERSEPSI
KARYAWAN TERHADAP SEORANG
GENERAL MANAGER PEREMPUAN**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada
Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusunoleh:

NUKHBAH SANY

12010112130076

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama Penyusun : Nukhbah Sany
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130076
Fakultas/ Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Penelitian : **MEMBEDAH STEREOTIP GENDER:
PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
SEORANG *GENERAL* *MANAGER*
PEREMPUAN**
Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 18 Mei 2016

Dosen Pembimbing,

(Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.)

NIP. 197004251997021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Nukhbah Sany
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130076
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **MEMBEDAH STEREOTIP GENDER:
PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
SEORANG GENERAL MANAGER
PEREMPUAN**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 2 Juni 2016.

Tim penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. (.....)

2. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. (.....)

3. Dr. Fuad Mas'ud, MIR. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Nukhbah Sany, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **MEMBEDAH STEREOTIP GENDER: PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SEORANG *GENERAL MANAGER* PEREMPUAN** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau saya ambil dari orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila dikemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 18 Mei 2016
Yang membuat pernyataan,

Nukhbah Sany

ABSTRAK

Perempuan yang memutuskan untuk bekerja memiliki beberapa alasan, antara lain untuk aktualisasi diri maupun membantu memenuhi kebutuhan finansial keluarga. Namun, jumlah perempuan yang menjadi pemimpin perusahaan (non-wirausaha) masih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah pemimpin laki-laki. Perempuan yang memiliki jabatan sebagai pemimpin suatu perusahaan memiliki lebih banyak tanggung jawab serta dipandang berbeda jika dibandingkan dengan perempuan karir biasa. Penelitian dilakukan untuk memahami bagaimana persepsi para karyawan terhadap pimpinan perempuannya dari sudut pandang stereotip gender.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian fenomenologi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 8 narasumber, di antaranya satu orang *General Manager* perempuan, 1 orang manajer laki-laki, serta 6 karyawan perempuan dan laki-laki. Seluruh narasumber berasal dari divisi yang sama, demi memaksimalkan data yang didapatkan.

Hasil dari penelitian ini antara lain: (1) *General Manager* perempuan tidak mengalami diskriminasi dalam lingkungan kerja yang disebabkan oleh gendernya, (2) efektivitas kepemimpinan dinilai baik oleh karyawan, (3) gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan sifat-sifat *communal* yang diadopsi *General Manager* perempuan (gaya kepemimpinan transformasional) disukai oleh karyawan, dan (4) keluarga serta sifat-sifat *communal* negatif yang dimiliki *General Manager* perempuan menghambat pengembangan karir dan pengembangan dirinya. Penelitian juga memberikan hasil bahwa (4) sifat-sifat yang berhubungan dengan gender tidak memengaruhi hasil evaluasi maupun promosi yang diberikan oleh pimpinan.

Keyword: *perempuan, kepemimpinan, stereotip gender, kualitatif.*

ABSTRACT

Women who decided to work has several reasons, i.e. for self-actualization and help fulfilling the financial needs of the family. However, the number of women who became a manager (non-entrepreneurs) is still small when compared with the number of male leaders. Women who have positions as a leader of a company have more responsibility and perceived as different compared to the regular career woman. The study was conducted to understand how the perception of the employees against their female manager from the standpoint of gender stereotypes.

This study uses a qualitative research as research methods and phenomenology as research approach. Samples taken in this study were 8 persons, of whom 1 female General Manager, 1 male manager, and 6 employees of women and men. The interviewees are derived from the same division, in order to maximize the data obtained.

The results of this study include: (1) Female General Manager doesn't experience discrimination in the work environment caused by gender, (2) leadership effectiveness by the female General Manager rated good by the employees, (3) the leadership style associated with the communal traits adopted General Manager of women (transformational leadership) preferred by , employees, and (4) family and communal negative traits possessed by General Manager caused inhabitation for her career development and self development. The study also provides results that (4) the traits related to gender do not affect the outcome of the evaluation and promotion given by the leaders.

Keyword: women, leadership, gender stereotypes, qualitative.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala karunia, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat selesai. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Selain itu skripsi ini juga digunakan untuk memberikan sumbangan pengetahuan dari hasil penelitian bagi pihak yang berkepentingan. Penulisan skripsi ini merupakan kesempatan yang sangat berharga bagi penulis dalam memahami penerapan teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah di kehidupan nyata serta mengenal secara langsung orang-orang yang mempraktekannya di lingkungan kerja.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pemilihan, penyajian, dan pengungkapan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan kritik, saran, dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak demi perbaikan skripsi ini.

Banyak pihak yang telah memberikan bantuan secara tulus ikhlas, baik melalui kata-kata, dorongan semangat, ataupun sumbangan pengetahuan dan pengalaman sehingga skripsi ini dapat selesai. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku dosen wali yang telah membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, perhatian, serta kritik yang membangun sehingga skripsi ini dapat menjadi jauh lebih baik daripada sebelumnya.
4. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. atas bantuan dan saran-sarannya sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Kedua orang tua dan kakak tersayang yang sangat berjasa bagi penulis dalam menyelesaikan studi. Terima kasih atas doa, motivasi, dan perhatian yang begitu besar sehingga penulis dapat terus berusaha mencapai cita-cita.
6. Mas Toni serta karyawan-karyawan Divisi *Finance, Accounting, and Tax* dari Dafam Holding Company selaku narasumber yang telah membagi informasi dan ilmu yang berharga kepada penulis sehingga skripsi ini bisa selesai.
7. Nadya, Nanda, dan Rima yang telah menjadi sahabat penulis sejak Semester 1. Terima kasih sudah memberikan tahun-tahun penuh persahabatan, kerjasama dalam tugas kelompok yang baik, dukungan,

gosip, serta kenangan yang tidak terlupakan bagi penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

8. Radyoko Heru Rahbanu, atas dukungan, saran, motivasi, hingga sindiran yang tidak ada habisnya kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi dan berhenti untuk menjadi malas.
9. Teman-teman KKN Talun yang sudah seperti keluarga kedua bagi penulis.
10. Pihak-pihak lain yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan agar Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan bapak, ibu, saudara/i, serta teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Terima kasih.

Semarang, 18 Mei 2016

Nukhbah Sany

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN | iii |
| PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 5 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.3.2 Kegunaan Penelitian | 6 |
| 1.4 Ruang Lingkup Penelitian | 6 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Persepsi..... | 8 |
| 2.2 Kepemimpinan Perempuan | 9 |
| 2.3 Stereotip Gender | 11 |
| 2.4 Implikasi Stereotip Gender | 16 |
| 2.4.1 Penstereotipan Perempuan pada Pekerjaan | 16 |
| 2.4.2 Penstereotipan Pemimpin Perempuan pada Pekerjaan | 18 |
| 2.4.2.1 Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Pemimpin Perempuan..... | 18 |
| 2.4.2.2 Persepsi Karyawan terhadap Efektivitas Pemimpin Perempuan | 22 |
| 2.4.2.3 Persepsi Karyawan terhadap Evaluasi Pekerjaan Pemimpin Perempuan..... | 24 |
| 2.4.2.4 Persepsi Karyawan terhadap Promosi Pekerjaan Pemimpin Perempuan..... | 25 |
| 2.4.2.5 Persepsi Karyawan terhadap Pengembangan Karir dan Pengembangan Diri Pemimpin Perempuan | 27 |

| | |
|--|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 31 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 31 |
| 3.2 Tipe Penelitian..... | 31 |
| 3.3 Subyek Penelitian | 32 |
| 3.4 Obyek Penelitian | 33 |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data | 33 |
| 3.5.1 Data Primer | 33 |
| 3.5.2 Data Sekunder..... | 33 |
| 3.6 Deskripsi Operasional | 34 |
| 3.7 Metode Pengumpulan Data | 35 |
| 3.7.1 Wawancara Bertahap | 35 |
| 3.7.2 Dokumentasi | 36 |
| 3.7.3 Observasi | 36 |
| 3.8 Teknik Analisis Data | 37 |
| 3.8.1 Reduksi Data..... | 37 |
| 3.8.2 Penyajian Data | 37 |
| 3.8.2 Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi..... | 37 |
| 3.8 Uji Keabsahan Data..... | 38 |
| 3.8.1 Uji Validitas Internal | 38 |
| 3.8.1 Uji Validitas Eksternal..... | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 40 |
| 4.1 Dafam Holding Company..... | 40 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan | 40 |
| 4.1.1.1 DHM (<i>Dafam Hotel Management</i>) | 40 |
| 4.1.1.2 DafamLand..... | 43 |
| 4.1.2 Gambaran Umum Narasumber | 45 |
| 4.2 Penstereotipan Perempuan pada Pekerjaan | 46 |
| 4.2.1 Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Pemimpin Perempuan | 52 |
| 4.2.2 Persepsi Karyawan terhadap Efektivitas Pemimpin Perempuan | 55 |
| 4.2.3 Persepsi Karyawan terhadap Evaluasi Pekerjaan Pemimpin Perempuan | 57 |
| 4.2.4 Persepsi Karyawan terhadap Promosi Pekerjaan Pemimpin Perempuan | 59 |
| 4.2.5 Persepsi Karyawan terhadap Pengembangan Karir dan Pengembangan Diri Pemimpin Perempuan | 61 |

| | |
|--------------------------------|-----------|
| BAB V PENUTUP | 67 |
| 5.1 Simpulan..... | 67 |
| 5.2 Keterbatasan | 69 |
| 5.3 Saran | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA | 71 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 74 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Kerangka Kerja Penelitian <i>Agentic</i> dan <i>Communal</i> Eagly dan Carly.... | 16 |
| Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Dafam Holding Company Berdasarkan Gender | 44 |
| Tabel 4.2 Data Narasumber Penelitian Divisi <i>Finance, Accounting, and Tax</i> Dafam Holding Company | 46 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran A Surat Ijin Penelitian | 74 |
| Lampiran B Panduan Pertanyaan Wawancara | 76 |
| Lampiran C Validasi dan Reduksi Wawancara | 85 |
| Lampiran D Dokumentasi | 12 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Derasnya arus globalisasi serta perubahan kondisi ekonomi dan sosial menyebabkan perubahan-perubahan dalam struktur dan pola pikir masyarakat, termasuk perubahan peran dan persepsi diri perempuan. Menurut pandangan tradisional, sosok perempuan yang baik adalah seseorang yang mampu mendampingi suami dan membimbing anak dengan baik. Perempuan yang baik akan sering disamakan dengan sosok ibu rumah tangga, dengan tugas utama mengurus dan mendidik keluarga.

Pandangan tradisional tersebut mulai berubah ketika emansipasi muncul. Dipelopori oleh RA Kartini, perempuan mulai memiliki kesempatan untuk menempuh pendidikan. Saat ini, peran perempuan tidak hanya terbatas pada urusan dapur. Bahkan untuk membantu ekonomi keluarga, tidak sedikit perempuan yang bekerja baik dalam sektor wirausaha maupun nonwirausaha. Hal ini dianggap sebagai suatu hal yang baik, asalkan dalam prakteknya perempuan tersebut tidak melupakan peran utamanya sebagai ibu rumah tangga.

Demi mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, semasa sekolah laki-laki dan perempuan berkompetisi secara terbuka dan agresif satu sama lain, baik di kelas, aktivitas ekstrakurikuler, bahkan dalam wawancara kerja (Sandberg, 2013). Jika posisi pemimpin keluarga mutlak dipegang oleh laki-laki, dalam organisasi lebih terdapat fleksibilitas dalam menentukan jabatan karir. Tidak ada larangan

bagi perempuan untuk menduduki jabatan eksekutif. Hal ini didukung oleh Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang mengatur kesamaan gender atas hak-hak normatif tenaga kerja.

Namun, jika dilihat saat ini domain manajemen dan profesional lain masih didominasi oleh kaum laki-laki (Kusterer, 2013). Hampir semua laki-laki bekerja dalam lingkup profesional, sedangkan hanya sebagian perempuan saja yang bekerja secara *full time* maupun *part time* di luar rumah, dengan sisanya memilih mundur dari karir profesional mereka untuk menjadi ibu rumah tangga (Sandberg, 2013). Tingginya presentase perempuan yang meninggalkan karir mereka disebabkan karena ketidakmampuan menyeimbangkan peran ganda perempuan, yaitu tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga dan tanggung jawabnya sebagai seorang perempuan karir. Di saat pekerjaan mereka menuntut investasi waktu yang maksimal, sisi biologis mereka menuntut untuk melahirkan dan mengurus anak. Lingkungan kerja yang belum mendukung fleksibilitas atas kedua tanggung jawab ini membuat pilihan mundur dari pekerjaan sebagai solusi terbaik.

Perempuan saat ini menyaksikan bahwa dalam pencapaian karir, peran ganda akan menuntut mereka untuk mengorbankan salah satu di antaranya (kehidupan pribadi atau karir), dan biasanya karirlah yang akan mengalah. Hal ini didukung oleh peran media, terutama film (misal *The Proposal*, *Working Girl*, atau *I Don't Know How She Does It*) yang menanamkan pemikiran stereotip bahwa seorang perempuan karir yang sukses akan begitu sibuk dalam kehidupan profesionalnya sehingga nyaris tidak memiliki kehidupan pribadi. Walaupun

seorang perempuan berusaha membagi kehidupan pribadi dan profesional, dia akan diliputi perasaan terganggu dan bersalah. Sayangnya, karakteristik ini tidak terbatas pada fiksi saja. Penelitian menunjukkan pada organisasi dengan perempuan di posisi senior, hanya 20% dari bawahannya yang ingin menyamai atau melebihi jejak karirnya (Sandberg, 2013).

Tidak diragukan bahwa perempuan juga memiliki keterampilan untuk memimpin dalam lingkungan pekerjaan. Namun, jika diperhatikan perempuan dalam posisi senior adalah hal yang langka dan masih jarang ditemui. Studi menunjukkan bahwa walaupun perempuan mendapatkan penghasilan yang sama besarnya dengan laki-laki, masih sedikit perempuan yang menduduki jabatan manajerial (Sandberg, 2013). Menurut Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Shinta Widjaja Khamdani, keberadaan perempuan dalam akses formal masih sangat sedikit. Hanya 5% perempuan Indonesia duduk di kursi manajer. Shinta menyatakan bahwa faktor budaya Indonesia masih menganggap tabu jika seorang perempuan menjadi pemimpin.

Dari dalam diri, terdapat *leadership ambition gap* antara perempuan dan laki-laki. Studi Goux dalam Sandberg (2013) menjelaskan lebih sedikit perempuan setuju pada pernyataan “Saya bercita-cita untuk menjadi manajer dalam bidang di mana saya bekerja nanti” dibandingkan laki-laki. Perempuan juga lebih enggan untuk menyebut diri mereka sebagai “pemimpin” atau pribadi yang “visioner”, “percaya diri”, dan “siap mengambil risiko.”

Karena laki-laki lebih mengincar posisi pemimpin, tidak mengherankan jika akhirnya mereka lebih mendominasi wilayah ini, terutama jika melihat

hambatan-hambatan yang harus dilalui perempuan untuk menjadi seorang pemimpin.

Dalam pandangan budaya, ambisi profesional dianggap wajar untuk dimiliki laki-laki namun opsional—bahkan kadang dianggap negatif—bagi perempuan. Pernyataan “Perempuan itu sangat ambisius” bukanlah sebuah pujian. Perempuan yang keras dan agresif dianggap melanggar aturan tidak tertulis mengenai perilaku sosial yang dapat diterima masyarakat, sedangkan laki-laki mendapatkan pujian akan sifatnya yang ambisius, berkuasa, maupun dominan (Sandberg, 2013).

Dalam memahami fenomena perempuan sebagai manajer saat ini, penelitian dilakukan untuk menganalisa pemikiran para manajer beserta karyawan dan mengajak narasumber untuk merefleksikan asumsi mereka terhadap gender dan manajemen. Penelitian dilakukan di Dafam Holding Company karena perusahaan tersebut memiliki pemimpin perempuan yang menjabat sebagai *General Manager*.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, pembaca dapat memahami secara mendalam mengenai fenomena perempuan sebagai seorang manajer serta dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pembelajaran bagi perempuan yang ingin berkarir dalam bidang manajerial.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa fenomena yang terjadi adalah adanya ketidakseimbangan proporsi antara pemimpin laki-laki dan perempuan dalam organisasi dan adanya stereotip yang

dianut masyarakat atas kepemimpinan seorang perempuan. Asumsi dari sudut pandang pemimpin perempuan dan bawahannya mengenai kepemimpinan seorang perempuan dalam organisasi belum digali secara lebih jauh. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah belum adanya penelitian yang menjelaskan bagaimana persepsi dan penstereotipan karyawan terhadap seorang pemimpin perempuan. Sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi seorang General Manajer perempuan terhadap jabatan yang ia duduki?
2. Bagaimana persepsi dan penstereotipan manajer laki-laki dan karyawan terhadap eksistensi serta efektivitas kepemimpinan, gaya kepemimpinan, evaluasi pekerjaan, promosi pekerjaan, dan pengembangan karir dan pengembangan diri seorang *General Manager* perempuan di Dafam Holding Company?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Memahami persepsi seorang General Manajer perempuan terhadap jabatan yang ia duduki.
2. Memahami persepsi dan penstereotipan manajer laki-laki dan karyawan terhadap eksistensi serta efektivitas kepemimpinan, gaya kepemimpinan, evaluasi pekerjaan, promosi pekerjaan, dan pengembangan karir dan pengembangan diri seorang *General Manager* perempuan di Dafam Holding Company.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna untuk:

1. Memberi tambahan informasi mengenai fenomena perempuan sebagai pemimpin khususnya melalui sudut pandang stereotip gender, sehingga dapat melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi bagi instansi atau individu mengenai kondisi perempuan sebagai pemimpin, sehingga dapat membantu dalam peningkatan kondisi maupun kesejahteraan perempuan karir ataupun bagi perempuan yang berkeinginan untuk menjadi pemimpin.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada persepsi eksistensial, gaya kepemimpinan, dan efektivitas kepemimpinan dari seorang *General Manager* perempuan yang dilihat melalui sudut pandang stereotip gender.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi lima bagian dengan sistematika penelitian sebagai berikut:

- a) BAB I: Pendahuluan, bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penelitian.
- b) BAB II: Tinjauan pustaka, berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan persepsi, kepemimpinan, stereotip gender, serta penstereotipan yang terjadi terhadap perempuan dan pemimpin perempuan pada lingkungan kerja.

- c) BAB III: Metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan jenis dan tipe penelitian, subyek dan obyek penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.
- d) BAB IV: Hasil dan pembahasan merupakan bagian yang menguraikan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.
- e) BAB V: Penutup merupakan bagian akhir dalam penelitian skripsi. Bagian ini berisi simpulan, keterbatasan dan saran.