

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pada tingkat personal, manajemen maupun korporasi memiliki daya tarik yang besar bagi para peneliti. Penelitian terhadap kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan seseorang pegawai, manajer suatu organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh perilaku disamping itu terdapat pengaruh lain yang diduga memiliki dampak kinerja yaitu gender.

Masalah perbedaan gender dalam organisasi telah menjadi tema suatu organisasi dalam beberapa penelitian khususnya di beberapa negara seperti Amerika dan Inggris. Studi menunjukkan bahwa anggota organisasi yang berada pada posisi minoritas adalah wanita yang hanya memiliki sebagian kecil kesempatan (*opportunity*) dan kekuasaan (*power*) dalam suatu organisasi (Kanter 1976 dalam Yeni. K dan Indra W.K, 2001) keadaan demikian dapat menyebabkan aspirasi mereka pada umumnya tidak pernah didengarkan dan bahkan kontribusi mereka terhadap organisasi sering diabaikan.

Penelitian empiris lain yang menunjukkan diskriminasi terhadap wanita dalam organisasi tersebut diantaranya dilakukan oleh Terborg dan Ilgen (1975) dalam Yeni K dan Indra W.K (2001) yang menyatakan bahwa ada perbedaan pada gaji yang diterima, perbedaan prospek promosi

perbedaan dalam tantangan tugas, serta perbedaan akses terhadap wewenang dan tanggung jawab. Wanita sulit untuk memasuki karir yang lebih tinggi dalam manajemen organisasi dan ditandai adanya dominasi pria pada manajemen tingkat atas. Adanya diskriminasi dalam pekerjaan dapat menurunkan kinerja dan prospek karir wanita yang disebabkan karena adanya kesempatan yang terbatas dalam peningkatan kemampuan dan pengembangan hubungan kerja yang dapat mendukung karir mereka.

Sejak tahun 1970-an, komposisi pegawai wanita dilingkungan pekerjaan menunjukkan perkembangan. Pegawai wanita telah banyak menunjukkan keberhasilan dalam mengkombinasikan antara karir dan keluarga serta memasuki karir profesional pada lingkungan perusahaan yang didominasi oleh pria seperti profesi akuntan, hukum, industri, dan perdagangan. Meskipun demikian sampai sekarang pegawai wanita secara umum belum menunjukkan keberhasilannya dalam menepati jabatan puncak dalam perusahaan dan organisasi (Grimwood dan Pipplestone dalam Ahim A, 1998). Adanya nilai patriarchal yang membatasi hak-hak wanita terhadap posisi pengambilan keputusan serta stereotip tentang wanita, bahwa wanita lebih mempunyai keterikatan pada keluarga dari pada komitmen terhadap karir adalah alasan kenapa wanita sulit menempati jabatan puncak dalam organisasi. Disini lebih khusus membahas karir seluruh karyawan yang baik dari tingkat atas sampai

Dari uraian diatas nampak bahwa faktor gender dapat berpengaruh terhadap karir karyawan. Penelitian ini akan melihat perbedaan gender terhadap pengalaman organisasi, evaluasi kinerja, dan hasil karir seorang karyawan, khususnya di PT. Pos Indonesia (Persero) kantor pos Yogyakarta 55000. Sehingga dapat dijadikan sebagai alat perbandingan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyangkut isu gender dalam penelitian manajemen. Jika hasil penelitian menunjukkan adanya diskriminasi gender maka harus diwaspadai apakah disebabkan karena faktor internal atau faktor eksternal dari individu yang bersangkutan. Jika dari faktor dari dalam karyawan wanita (internal), maka diharapkan mereka dapat lebih meningkatkan sikap profesionalnya sehingga dia dapat menunjukkan kemampuan yang tidak berbeda dengan karyawan pria yang akan menghilangkan keraguan organisasi dalam memberikan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Jika diskriminasi disebabkan karena faktor eksternal, seperti keraguan akan kemampuan karyawan wanita, maka hendaknya sikap ini dihilangkan saja karena baik karyawan pria maupun wanita mempunyai kemampuan, hak dan kewajiban yang sama dalam suatu organisasi.

B. Batasan Masalah

1. Penelitian dilakukan hanya pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Yogyakarta 55000

2. Responden merupakan karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Yogyakarta 55000
3. Penelitian hanya dilakukan untuk menguji perbedaan gender terhadap pengalaman organisasi, evaluasi kinerja dan hasil karir karyawan dan menguji hubungan pengalaman organisasi organisasi, evaluasi kinerja dan hasil karir karyawan.

C. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah ada perbedaan gender terhadap pengalaman organisasi karyawan pria dan karyawan wanita.
2. Apakah ada perbedaan gender terhadap evaluasi kinerja karyawan pria dan karyawan wanita.
3. Apakah ada perbedaan gender terhadap hasil karir karyawan pria dan karyawan wanita.
4. Apakah variabel pengalaman organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel evaluasi kinerja.
5. Apakah variabel evaluasi kinerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel hasil karir.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah ada perbedaan gender terhadap

2. Untuk menguji apakah ada perbedaan gender terhadap evaluasi kinerja karyawan pria dan karyawan wanita.
3. Untuk menguji apakah ada perbedaan gender terhadap hasil karir karyawan pria dan karyawan wanita.
4. Untuk menguji apakah variabel pengalaman organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel evaluasi kinerja
5. Untuk menguji apakah variabel evaluasi kinerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan hasil karir.

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan tambahan bukti empiris mengenai ada tidaknya pengaruh perbedaan gender terhadap pengalaman organisasi, evaluasi kinerja, dan hasil karir karyawan. Bagi praktisi, jika hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan gender berpengaruh terhadap pengalaman organisasi, evaluasi kinerja, dan hasil karir maka perlu diwaspadai penyebabnya. Apabila penyebabnya dari dalam (karyawan wanita) maka perlu bagi mereka untuk ditingkatkan profesionalismenya dan jika penyebabnya dari lingkungan hendaknya sikap keraguan-keraguan akan kemampuan karyawan wanita dihilangkan sehingga dapat lebih memanfaatkan sumber daya yang ada