

SKRIPSI

**ANALISIS PERAN GAYA KEPEMIMPINAN WANITA DALAM
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UNIT LOST
AND FOUND PT. JASA ANGKASA SEMESTA DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus
Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional,
Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

Diajukan Oleh:

Ni Putu Adelia Ratu Danakitri

NIM: 2015744107

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI

**ANALISIS PERAN GAYA KEPEMIMPINAN WANITA DALAM
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UNIT LOST
AND FOUND PT. JASA ANGKASA SEMESTA DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus
Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional,
Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

Diajukan Oleh:

Ni Putu Adelia Ratu Danakitri

NIM: 2015744107

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Wanita dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Putu Adelia Ratu Danakitri
 - b. NIM : 2015744107
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 20 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D

Ir. Ni Wayan Sukartini, M. Agb

NIP 196409291990032003

NIP 196204221990032002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PERAN GAYA KEPEMIMPINAN WANITA DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UNIT LOST AND FOUND
PT. JASA ANGKASA SEMESTA DENPASAR**

Oleh:

NI PUTU ADELIA RATU DANAKITRI

NIM: 2015744107

Disahkan:


Ketua Penguji,




Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
NIP. 196409291990032003

Penguji I,

Penguji II,



Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE.,M.M
NIP. 196110301987032001




I Made Wdiantara, S.Psi, M.Si
NIP. 197902182003121002

Mengetahui
Jurusan Administrasi Bisnis



Badung, 20 Agustus 2024
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua,



Ketut Vini Elfarosa, SE.,M.M
NIP. 197612032008122001

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Adelia Ratu Danakitri

NIM : 2015744107

Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Wanita dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar” adalah memang benar asli karya saya.

Dengan ini saya juga menyatakan bahwa naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 20 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Ni Putu Adelia Ratu Danakitri

NIM. 2015744107

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam kepemimpinan wanita untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar. Penelitian ini mengambil 7 (tujuh) informan yang terdiri dari 2 (dua) orang karyawan PHL (Pekerja Harian Lepas), 3 (tiga) orang karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), seorang *leader* lapangan, dan seorang manajer departemen. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik wawancara digunakan dengan semi terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara. Teknik analisis data dan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan wanita dengan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawannya kurang maksimal dari indikator pemanfaatan waktu bekerja dimana koordinasi antara atasan dan bawahan yang kurang terlaksanakan dengan baik yang mengharuskan para karyawan mengambil jam lembur di luar jam kerja seharusnya. Sehingga penting bagi pemimpin ini untuk memahami lebih dalam gaya kepemimpinan transformasional kepemimpinan transformasional dari perilaku dan tindakan yang dapat memberikan contoh kepada para karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan wanita, gaya kepemimpinan transformasional, efektivitas kerja karyawan

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This study uses a descriptive qualitative approach that aims to describe and analyze the transformational leadership style applied in women leadership to improve the work effectiveness of employees in the Lost and Found Unit of PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar. This study took 7 (seven) informants consisting of 2 (two) PHL employees (Freelance Daily Workers), 3 (three) PKWT (Fixed-Time Work Agreement) employees, a field leader, and a department manager. The data collection method in this study is by observation, interview, and documentation techniques. The interview technique is used in a semi-structured manner using interview guidelines. The data analysis technique and data validity in this study used source triangulation. The results of this study show that the role of women leadership style in improving the work effectiveness of their employees is less than optimal from the indicator of working time utilization where coordination between superiors and subordinates is not well implemented which requires employees to take overtime hours outside of working hours. So, it is important for these leaders to understand more deeply the transformational leadership style, transformational leadership of behaviors and actions that can set an example for employees.

Keywords: women leadership, transformational leadership style, employee work effectiveness

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PRAKATA

Om Swastyastu,

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Wanita dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar”.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Diploma IV Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali. Selain itu, skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap dapat belajar lebih banyak lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk

mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.

2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dalam menuntut ilmu dan telah membimbing serta telah memberikan banyak arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik dan tepat waktu.
3. Ibu Ir. Ni Wayan Sukartini, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing II yang telah telah membimbing serta telah memberikan banyak arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik dan tepat waktu.
4. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan, pengarahan, serta telah membimbing kami dalam penyusunan proposal ini.
5. Ibu Ratna Sari Ningsih selaku *Section Head Commercial Training* PT Jasa Angkasa Semesta Denpasar yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan pada PT Jasa Angkasa Semesta dan telah memberikan pengarahan, saran dan ijin kepada penulis dalam menyusun proposal ini.

6. Bapak Gede Jaya selaku *Section Head* Unit Lost and Found (*Baggage Services*) yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan dan observasi pada Unit Lost and Found (*Baggage Services*).
7. Seluruh Leader dan Staff Unit Lost and Found yang telah memberikan pelajaran, arahan, dan pengalaman tentang dunia kerja bagi penulis dan telah membantu penulis untuk melakukan penelitian pada Unit Lost and Found.
8. Orang tua tercinta, I Gde Arya Suarditha, S.T. dan Desak Ketut Sri Wahyuni, S.Kep. serta seluruh keluarga dan teman – teman yang telah mendoakan, memberikan dukungan dan memotivasi dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.
9. Dan juga semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis namun telah membantu penulis dalam penyelesaian proposal penelitian ini.

Badung, 10 Juli 2024

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

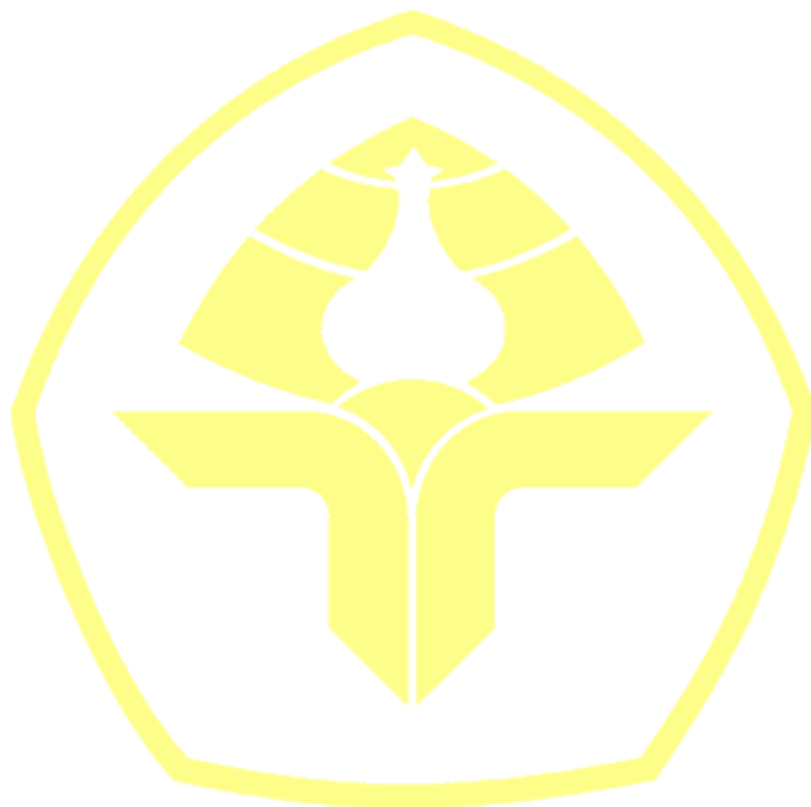
| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA..... | iv |
| ABSTRAK..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| PRAKATA..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1.5. Sistematika Penulisan..... | 7 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 9 |

| | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|----|
| 2.1. | Landasan Teori | 10 |
| 2.2. | Kajian Penelitian Terdahulu | 20 |
| 2.3. | Kerangka Konsep | 27 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 28 |
| 3.1. | Tempat Penelitian | 28 |
| 3.2. | Obyek Penelitian | 28 |
| 3.3. | Sumber Data | 28 |
| 3.4. | Jenis Data | 29 |
| 3.5. | Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| 3.6. | Teknik Analisis Data..... | 31 |
| 3.7. | Keabsahan Data..... | 32 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 34 |
| 4.1. | Gambaran Umum Perusahaan | 34 |
| 4.2. | Hasil Analisis dan Pembahasan | 42 |
| 4.3. | Implikasi Hasil Penelitian | 78 |
| BAB V PENUTUP..... | | 81 |
| 5.1. | Simpulan | 81 |
| 5.2. | Saran | 82 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 84 |

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

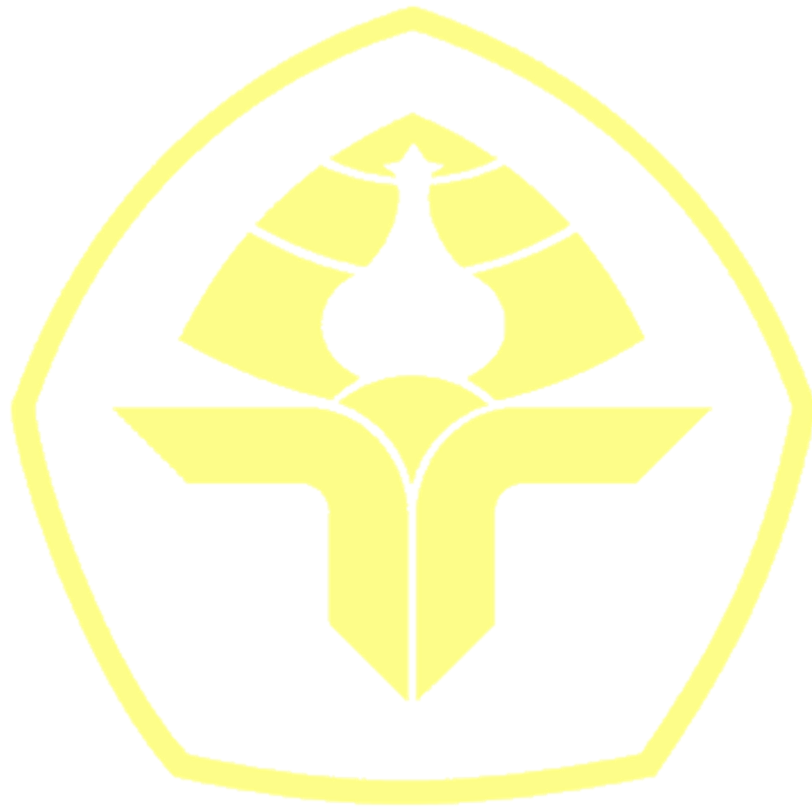
| | |
|--|----|
| Tabel 4.1 Matrik Hasil Wawancara Informan Karyawan..... | 43 |
| Tabel 4. 2 Matrik Hasil Wawancara Informan Leader | 52 |
| Tabel 4. 3 Matrik Hasil Wawancara Informan Manajer | 58 |



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konsep | 27 |
| Gambar 4.1 Logo Perusahaan | 34 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi..... | 40 |



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Perubahan Judul Skripsi
- Lampiran 3 : Formulir Surat Keterangan Perusahaan
- Lampiran 4 : Transkrip Hasil Wawancara
- Lampiran 5 : Dokumentasi
- Lampiran 6 : Luaran Penelitian
- Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup

The logo of Politeknik Negeri Bali is a yellow emblem with a stylized, symmetrical design. It features a central vertical element that resembles a flame or a stylized 'P', with two large, curved shapes on either side that form a sort of 'B'. The entire design is enclosed within a yellow, irregular, multi-sided border.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan bertindak menjadi elemen penting di tiap organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif akan memandu anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kompetensi pimpinan mengelola sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan waktu melalui keefektifan beserta efisiensi strategi, serta mengintegrasikan semua aspek tersebut dalam proses manajemen. (Tsany & Setiawan, 2022). Pada umumnya, kepemimpinan dalam suatu organisasi diduduki oleh kaum pria. Namun, pada era modernisasi ini semakin banyak pemimpin wanita yang muncul di berbagai bidang. Pada dasarnya gender mempengaruhi gaya kepemimpinan dan model pengambilan keputusan dalam berbagai aspek. Gaya kepemimpinan yang dipengaruhi gender terbagi menjadi tipe maskulin dan feminin.

Pria digambarkan sebagai sosok yang tangguh, berani, percaya diri, mandiri, rasional, analitis, bebas, dan lambat dalam bereaksi terhadap apapun yang ada kaitannya pada tingkat emosional merujuk (Latifah et al., 2021).

Wanita lazimnya menunjukkan karakteristik peran gender seperti naiknya sensitivitas, teliti, rapi, hangat, lembut, ramah, dan penuh perhatian. Dari karakteristik *gender* itulah, mampu menciptakan lingkungan kerja mendukung penetapan etika profesional saat pelaksanaan fungsi beserta kewajibannya dari para anggota. Sejak zaman dahulu, pria kerap dipandang menjadi lambang pemimpin, sedangkan wanita dianggap representasi dari kelemahlembutannya hingga sifat lemahnya. Ungkapan (Abadi et al., 2022) peran wanita tradisional secara perlahan mulai menghilang dalam masyarakat. Dampak dari kemodernan berpengaruh positif terhadap kesadaran diri perempuan terkait peraihannya dalam bidang pendidikan beserta kariernya. Sementara itu, mengacu kajian literaturnya, disebutkan bahwasanya pemimpin wanita kerap menghadapi berbagai rintangan yang berimbas negatif terhadap keefektifan kepemimpinannya. (Andhika et al., 2021).

Pada zaman modernisasi ini, *gender* tidak menjadi kendala dan lebih berfokus pada keterampilan, potensi, dan prestasi seseorang. Jika dilihat dari regulative yang ada, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pasal 49 menyebutkan bahwasanya memiliki hak untuk memilih dan dipilih dalam pekerjaan dan jabatan, serta berhak atas perlindungan khusus terkait keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak hukum terkait fungsi reproduksi. Maka dari itu, efektivitas kepemimpinan tidak ditentukan oleh jenis kelamin pemimpin, melainkan ditentukan oleh perilaku dan kualitas pemimpin itu sendiri.

Untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dengan baik, pemimpin bisa mengadopsi sejumlah gaya kepemimpinannya yang transformasional, dimana gayanya tersebut cenderung memberikan rasa percaya, menghargai, dan loyal terhadap karyawannya serta karyawan yang lebih tanggap pada pimpinannya. Menurut (Salikhah & Rahmi, 2018), peranan dari pemimpin yakni merealisasikan transformasi menuju kemajuan, kompetitif dan visioner membawa proses dinamisme yang tinggi dalam suatu organisasi maupun perusahaan, yang dicerminkan dengan perubahan yang mengarah pada moralitas dan motivasi yang tinggi. Penerapan gaya kepemimpinan transformasionalnya mampu mencapai aspek tersebut. Tantangan dihadapi seorang pemimpin tidak hanya berada pada tingkat operasional tetapi juga dalam penciptaan nilai-nilai pribadi yang dapat mendorong efektivitas kerja yang tinggi. Karena nilai – nilai akan tumbuh menjadi budaya yang organik dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Hal ini berdampak pada pemimpin dengan kemampuan *intellectual empathy* yang memiliki kemampuan untuk menuntun idealisme dengan mengedepankan kepentingan bersama, serta mampu mengajak anggotanya keluar dari kepentingan individu dan berjuang untuk kebaikan yang lebih tinggi.

Karyawan yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang baik umumnya cenderung menunjukkan kinerja yang baik pula. Cara atasan dalam memimpin semua karyawannya akan sangat memengaruhi efektivitas kerja karyawannya. Selaras dengan (Sismar, 2023) disebutkan bahwasanya

keefektifitas performa kerja merupakan kompetensi dalam menetapkan capaian akhir dengan menuntaskan tugas sesuai dengan tenggat waktunya, dalam artian baik atau tidaknya pelaksanaan suatu tugas sangat bergantung pada terselesaikannya penetapan kewajibannya. Efektivitasnya dari kinerja organisasi bertindak sebagai upaya peraih hasil optimal memanfaatkan manajemen sumber daya dengan efisiensi waktu, tanpa perlu durasi tunggu mencapai nilai seimbang antara tenaga, alat, waktu, tujuan, beserta sasaran.

Dalam kasusnya, PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang jasa *ground handling* di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali. Dalam mendukung pekerjaan operasional yang lebih efektif dan efisien, PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar, khususnya di unit Lost and Found, memilih seorang perempuan sebagai salah satu yang memimpin kegiatan secara langsung di lapangan atau yang biasa disebut *leader*. Penulis melakukan observasi selama periode Praktik Kerja Lapangan yang dilakukan di bulan November 2023 – Februari 2024, bahwa adanya beberapa masalah dalam efektivitas kerja karyawan yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan unit perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah peranan *leader* lapangan yang merupakan seorang wanita. Dalam pengamatan penulis, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin wanita tersebut masih kurang optimal, akibatnya efektivitas kerja karyawannya menjadi kurang maksimal. Karyawan seringkali terlihat mengeluh dalam menjalankan tugasnya karena kesalahan pengertian dalam berkomunikasi antara pemimpin dengan karyawan.

Jika dikaitkan dengan penelitian – penelitian yang sudah terlaksana dahulu, masih minimnya fokus penelitian terkait gaya kepemimpinan transformasional pada kepemimpinan wanita yang berhubungan dengan peningkatan efektivitas kerja karyawan. (Tambun & Mutiara, 2020) telah melakukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan, dimana disebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Sementara dalam kajian (Tsany & Setiawan, 2022) tentang efektivitas gaya kepemimpinan “*women leadership*” meningkatkan kinerja guru, disebutkan bahwa umumnya gaya kepemimpinan yang diaplikasikan perempuan ialah gaya kepemimpinan transformasional-demokratis yang telah teruji efektif. Serta penelitian – penelitian lain terkait kepemimpinan wanita dan gaya kepemimpinan transformasional yang diteliti pada industri dan organisasi lainnya yang akan membedakan penelitian ini dari penelitian – penelitian sebelumnya.

Untuk menambah wawasan pemimpin wanita pada unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar mengenai gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan kepada seluruh karyawan serta diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawannya, penulis memutuskan untuk melaksanakan penelitiannya bertajuk: “Peran Gaya Kepemimpinan Wanita dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar”.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk dari paparan latar belakangnya, maka yang menjadi pokok masalahnya yaitu:

- 1.2.1. Bagaimana peran kepemimpinan wanita dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar?
- 1.2.2. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar?
- 1.2.3. Bagaimana peran kepemimpinan wanita dengan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar?

1.3. Tujuan Penelitian

Selaras bersama pengungkapan rumusnya, maka tujuan penelitiannya yaitu:

- 1.3.1. Untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan wanita dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar;
- 1.3.2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar;
- 1.3.3. Untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan wanita dengan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan

efektivitas kerja karyawan Unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Temuan penelitiannya ditargetkan mampu berkontribusi dalam pemikiran yang berguna sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam memahami peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Temuan penelitiannya ditargetkan mampu menyebarluaskan pengetahuan dalam pencarian informasi atau referensi tentang peran kepemimpinan wanita pada Unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.

1.5. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan skripsi ini bisa dipahami dengan keseluruhan, diperlukan penjabaran sistematis berfungsi sebagai kerangka beserta panduan dalam penulisannya. Adapun sistematika penulisan skripsi ini yakni:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang seperti teori - teori yang mendasari penelitian ini, kajian penelitian terdahulu, serta kerangka konsep dari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup lokasi penelitian, objek yang diteliti, sumber serta jenis data, metode pengumpulan data, dan penganalisisan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan informasi terkait tempat penelitian, termasuk sejarah perusahaan, struktur organisasi, kewajiban tiap jabatan, serta keluaran analisis data, pembahasan, dan implikasi dari temuan akhir penelitiannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari peringkasan dari keseluruhan capaian akhir yang didapat saat penelitian beserta saran yang erat kaitannya pada permasalahan penelitian.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan teori yang mendasari, hasil analisis yang diperoleh, serta merujuk pada rumusan masalah yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya, kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan perempuan yang ada di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawannya dilakukan dengan maksimal dengan menjadi pendengar yang baik untuk bawahannya, memotivasi kinerja, serta teliti dalam mengawasi pekerjaan. Namun keluhan bahwa *leader* wanita ini kurang tegas dalam mengambil keputusan dan juga interaksi secara personal yang kurang baik dengan beberapa karyawan juga dapat menghambat efektivitas kerja karyawan.
2. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawannya sudah diterapkan dengan baik yang dapat

dilihat dari bagaimana *leader* wanita ini selalu mendorong dan memotivasi kinerja karyawannya serta disiplin kerja yang diterapkan kepada seluruh karyawan;

3. Peran kepemimpinan wanita dengan gaya kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan oleh *leader* wanita yang bersangkutan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar kurang maksimal dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang dilihat dari 3 (tiga) indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, serta pemanfaatan waktu bekerja. Pernyataan – pernyataan sebagian besar informan menyatakan bahwa dalam pemanfaatan waktu kerja mereka kurang maksimal. Hal ini belum optimal karena jumlah pekerjaan yang berbeda – beda setiap harinya dan koordinasi antara atasan dan bawahan yang kurang terlaksanakan dengan baik yang mengharuskan para karyawan mengambil jam lembur di luar jam kerja seharusnya.

5.2. Saran

Saran - saran dalam penelitian ini diberikan kepada pemimpin wanita, karyawan, dan peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pemimpin wanita diharapkan dapat lebih memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan terutama dalam pengambilan keputusan yang lebih tegas serta pengelolaan waktu kerja lembur yang tepat untuk kepentingan bersama;

2. Bagi karyawan diharapkan dapat lebih berani untuk mengajukan pendapat dan saran dalam sesi *briefing* dan *sharing* dengan cara mencatat terlebih dahulu semua pendapat dan keluhan yang ingin disampaikan sehingga pada saat diberikan kesempatan untuk berbicara bisa disampaikan secara terperinci serta lebih inisiatif untuk saling membantu dalam mengambil pekerjaan guna meningkatkan efektivitas kerja masing – masing individu demi kemajuan departemen dan perusahaan;
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan analisis lain mengenai kepemimpinan dengan optimal dan terperinci dengan menggunakan metode penelitian yang lain.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M., Dirani, K. M., & Rezaei, F. D. (2022). Women in leadership: a systematic literature review of Middle Eastern women managers' careers from NHRD and institutional theory perspectives. *Human Resource Development International*, 25(1), 19–39. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1840847>
- Andhika, M., Retnowati, T. H., & Manik, T. S. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Studi di SMA N 1 Ulu Musi, Empat Lawang Sumatera Selatan. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 13–27. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.12198>
- Armansyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 90–94. <https://doi.org/10.30606/hjimb>
- Balkis, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Kasus Susi Pudjiastuti. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 79–88. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2271>

- Burhanudin, O. :, & Faturahman, M. (2018). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *MADANI Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10, 1–11.
- Febriola & Kustini. (2022). Analisis efektivitas kerja pada karyawan PT. Jasa Tirta Energi divisi konstruksi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4, 5531–5538. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIS*, 11, 1–24.
- Fransisco et al. (2023). Peran Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Kesiapan Berubah Karyawan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11, 34–47.
- Ichsan. (2019). Kepemimpinan, Komunikasi dan Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Tools*, 11, 13–17.
- Kumala & Agustina. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta*, 11, 26–31.
- Landra et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. *VALUES*, 4, 467–479.
- Latifah, Z., Universitas, P., Kalimantan, I., Muhammad, S., & Al-Banjari, A. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB.*, 1, 234–243.

- Lukar et al. (2023). The Influence of Work Skills, Career Development and Self-Efficacy On The Work Effectiveness Of Nurses at Bolaang Mongondow Selatan. *Jurnal EMBA*, 11, 735–747.
- Musoli. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 6, 64–88.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Putri et al. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3, 286–299.
- Rifaudin, M., Nurma Halida, A., Kholis, N., Studi Psikologi Islam, P., Tulungagung, I., Studi Manajemen Pendidikan Islam, P., & Mayor Sujadi Timur, J. (2020). Gaya kepemimpinan transformasional dan situasional di perpustakaan akademik 1 2 3 4. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(2), 184–197. <https://doi.org/10.22146/bip.v16i1.36>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>

Sismar, et al. (2023). Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413–419.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D.

Supardi & Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika (JUPUMI)*, 1, 85–95. <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php>

Tambun & Mutiara. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Rimba. *Jurnal Sains Dan Teknologi ISTP*, 14(01), 2714–6758.

Tsany & Setiawan. (2022). Efektivitas Gaya Kepemimpinan “Women Leadership” Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10, 539–550.

Yulianti et al. (2018). Kepemimpinan wanita: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. *Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10, 14–29.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



LAMPIRAN

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 1: Formulir Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting), 701128

PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Ni Putu Adelia Ratu Danakitri
NIM : 2015744107
Judul SKRIPSI : Analisis Peran *Women Leadership* dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.

| NO | Tanggal | Uraian | Tanda Tangan |
|-----|------------|--------------------------------|--------------|
| 1. | 16 Apr 24 | Revisi Kerangka Konsep | fu |
| 2. | 30 Apr 24 | ACC Bab I - III | fu |
| 3. | 7 Mei 24 | Bimbingan Pertanyaan Wawancara | fu |
| 4. | 14 Mei 24 | ACC Pertanyaan Wawancara | fu |
| 5. | 21 Mei 24 | Bimbingan Hasil Wawancara | fu |
| 6. | 30 Mei 24 | Bimbingan Bab IV | fu |
| 7. | 4 Juni 24 | Revisi Bab IV | fu |
| 8. | 11 Juni 24 | Bimbingan Bab IV & V | fu |
| 9. | 25 Juni 24 | Revisi Bab IV & V | fu |
| 10. | 4 Juli 24 | Bimbingan Luaran | fu |
| 11. | 9 Juli 24 | ACC skripsi & Luaran | fu |

Badung, 9 Juli 2024
Pembimbing,

Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
NIP. 196409291990032003



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting) 701128

PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Ni Putu Adelia Ratu Danakitri
NIM : 2015744107
Judul SKRIPSI : Analisis Peran *Women Leadership* dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.

| NO | Tanggal | Uraian | Tanda Tangan |
|-----|-------------|--------------------------------|--------------|
| 1. | 19 April 24 | Revisi Kerangka Konsep | [Signature] |
| 2. | 30 April 24 | Revisi Penulisan | [Signature] |
| 3. | 10 Mei 24 | ACC Bab I - III | [Signature] |
| 4. | 17 Mei 24 | Bimbingan Pertanyaan Wawancara | [Signature] |
| 5. | 21 Mei 24 | Bimbingan Hasil Wawancara | [Signature] |
| 6. | 28 Mei 24 | Bimbingan Bab IV | [Signature] |
| 7. | 7 Juni 24 | Revisi Bab IV | [Signature] |
| 8. | 14 Juni 24 | Bimbingan Bab IV & V | [Signature] |
| 9. | 28 Juni 24 | Bimbingan Luaran | [Signature] |
| 10. | 9 Juli 24 | ACC Skripsi & Luaran | [Signature] |

Badung, 9 Juli 2024

Pembimbing,

[Signature]

Ir. Ni Wayan Sukartini, M.Ag
NIP. 196204221990032002

Lampiran 2: Surat Keterangan Perubahan Judul Skripsi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting), 701128

SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Judul awal:

Analisis Peran *Women Leadership* dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.

oleh

Nama : Ni Putu Adelia Ratu Danakitri
NIM : 2015744107
Kelas : 8B MBI

diubah menjadi:

Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Wanita dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.

atas saran (*pilih satu atau lebih*)

- Pembimbing I selama masa pembimbingan
- Pembimbing II selama masa pembimbingan
- Penguji pada saat ujian

dengan alasan memperjelas fokus penelitian karena judul awal terlalu luas.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional

Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.
NIP. 197612032008122001

Badung, 20 Agustus 2024
Dosen Penguji

I Made Widiandara, S.Psi, M.Si.
NIP. 197902182003121002

Lampiran 3: Formulir Surat Keterangan Perusahaan



SURAT KETERANGAN PENGGUNAAN KARYA MAHASISWA

Nomor :

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : I Gede Jaya Suharta
Jabatan : Manager Lost and Found (Baggage Services)
Perusahaan : PT Jasa Angkasa Semesta Denpasar
Alamat : Jl. Bandara I Gusti Ngurah Rai, Tuban, Kec. Kuta, Badung, Bali

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ni Putu Adelia Ratu Danakitri
NIM : 2015744107
Kelas : 8B MBI
Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan : Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Telah menghasilkan karya berupa : booklet sederhana mengenai gaya kepemimpinan wanita.

Digunakan di perusahaan kami di departemen lost and found (baggage services).

Dengan tujuan untuk : pertimbangan penerapan gaya kepemimpinan selanjutnya dan acuan pelaksanaan kepemimpinan wanita yang efektif di departemen.

Terlampir dokumentasi penerapan karya yang dihasilkan.

Badung, 8 Juli 2024

Manajer Lost and Found


I Gede Jaya Suharta  JAS
Airport Services

Lampiran 4: Transkrip Hasil Wawancara

Transkrip Wawancara 1

Waktu Wawancara : 11 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai

Profil Narasumber

Nama : Informan 1

Umur : 24 Tahun

Jenis Kelamin : Laki - laki

Jabatan : Staff Lost and Found (PHL)

Hasil Wawancara

Penulis : Selamat sore kak, apa kabar?

Informan 1 : Baik dik, selamat sore.

Penulis : Sebelumnya saya ucapkan terima kasih karena telah meluangkan waktu dan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan wawancara bersama kakak terkait dengan skripsi saya mengenai “Analisis Peran *Women Leadership* dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta” ini.

Informan 1 : Baik, dik.

Penulis : Sebelum saya masuk ke beberapa pertanyaan yang saya akan ajukan kepada kakak, apakah kakak berkenan untuk memberikan jawaban?

Informan 1 : Ya, sangat berkenan sekali.

Penulis : Terima kasih. Sebelumnya kalau boleh tau kakak sudah berapa lama ya bekerja di unit Lost and Found ini?

Informan 1 : Sudah sekitar 1 tahunan lebih, *sih*..

- Penulis : Kalau begitu sudah cukup lama ya dipimpin oleh leader wanita yang sekarang ini?
- Informan 1 : Iya sudah lumayan lama.
- Penulis : Baik, jadi untuk pertanyaan pertama ini yaitu bagaimana peran kepemimpinan wanita di unit Lost and Found ini?
- Informan 1 : Menurut saya, kepemimpinan wanita di tempat saya bekerja ini berperan cukup baik serta berperan penting dalam pengambilan keputusan tim namun kurang tegas saja dalam mengambil keputusan tersebut. Tapi tetap mementingkan tim.
- Penulis : Baik, untuk itu bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin wanita tersebut?
- Informan 1 : Menurut saya, beliau menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan juga transformasional. Beliau juga selalu mengatur jalannya pekerjaan dengan teratur, tidak bisa melihat karyawannya hanya berdiam diri tanpa menyelesaikan pekerjaan yang ada.
- Penulis : Kalau begitu, jika kakak melakukan kesalahan dalam pekerjaan, bagaimana biasanya respon dari pemimpin wanita tersebut?
- Informan 1 : Biasanya beliau suka menegur langsung jika saya melakukan kesalahan dan juga memberikan saran setelah menegur.
- Penulis : Baik, kalau cara berinteraksi pemimpin wanita tersebut dengan kakak bagaimana kak?
- Informan 1 : Untuk secara personal jarang, namun untuk *sharing* dan *briefing* biasanya dilakukan secara bersamaan dengan seluruh staff lainnya sebelum pekerjaan dimulai.
- Penulis : Baik kak, untuk pertanyaan terakhir, apakah cara memimpin pemimpin wanita tersebut telah meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta pemanfaatan waktu bekerja kakak?
- Informan 1 : Belum sepenuhnya, karena terkadang terjadi *miss* komunikasi antara saya dan beliau juga, jadi saya harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum tuntas.
- Penulis : Baik kak, sekian pertanyaan dari saya, terima kasih kak sudah meluangkan waktu dan terima kasih sudah berkenan untuk menjawab beberapa pertanyaan dari saya ini. Terima kasih.
- Informan 1 : Sama – sama dik.

Transkrip Wawancara 2

Waktu Wawancara : 11 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai

Profil Narasumber

Nama : Informan 2

Umur : 22 Tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Staff Lost and Found (PHL)

Hasil Wawancara

Penulis : Halo kak, selamat sore. Bagaimana kabarnya?

Informan 2 : Selamat sore dik, kabar baik.

Penulis : Sebelumnya saya ucapkan terima kasih karena telah meluangkan waktu dan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan wawancara bersama kakak terkait dengan skripsi saya mengenai *women leadership* di unit lost and found PT. Jasa Angkasa Semesta ini.

Informan 2 : Iya dik, saya bantu sebisanya ya.

Penulis : Baik kak, terima kasih banyak. Sebelumnya kalau boleh tau kakak sudah berapa lama ya bekerja di departemen ini?

Informan 2 : Sudah hampir setahun, dik.

Penulis : Kalau begitu sudah cukup lama ya dipimpin oleh leader wanita yang sekarang ini?

Informan 2 : Iya dari awal saya bekerja disini sudah dipimpin oleh leader wanita.

Penulis : Baik, jadi untuk pertanyaan pertama ini yaitu bagaimana peran kepemimpinan wanita di unit Lost and Found ini?

- Informan 2 : Menurut saya, beliau berperan menjadi pemimpin yang baik yang banyak memberikan arahan dan mampu mempengaruhi orang lain dan mengomando staff untuk tetap produktif. Ya dalam artian beliau memang memiliki sifat pemimpin yang alamiah, meski jarang ada pemimpin wanita.
- Penulis : Baik, jika begitu bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin wanita tersebut?
- Informan 2 : Gaya kepemimpinan yang saya tau, beliau cenderung bersifat controlling dengan memastikan seluruh staff melakukan tugasnya masing masing sehingga pekerjaan pada shift tersebut bisa terselesaikan tepat waktu.
- Penulis : Kalau begitu, jika kakak melakukan kesalahan dalam pekerjaan, bagaimana biasanya respon dari pemimpin wanita tersebut?
- Informan 2 : Beliau itu berani untuk menegur langsung dan memberikan masukan saat *briefing* dengan seluruh staff.
- Penulis : Baik, kalau cara berinteraksi pemimpin wanita tersebut dengan kakak bagaimana kak?
- Informan 2 : Berinteraksi cukup baik, biasanya ada sesi sharing dan mengkomunikasikan permasalahan secara dua arah meski kadang pasti ada sedikit miss komunikasi, tapi bisa kita kendalikan.
- Penulis : Baik kak, untuk pertanyaan terakhir, apakah cara memimpin pemimpin wanita tersebut telah meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta pemanfaatan waktu bekerja kakak? Dan bagaimana bentuk peningkatan tersebut?
- Informan 2 : Iya cukup membantu saya dalam meningkatkan kinerja saya. Dari kualitas kerja jadi lebih teliti agar tidak sering mendapatkan teguran, kuantitas kerja tentunya bertambah seiring lamanya bekerja yang akan dibebankan oleh leader kepada kami hingga sering mengambil jam lembur.
- Penulis : Baik kak, sekian pertanyaan dari saya, terima kasih kak sudah meluangkan waktu dan terima kasih sudah berkenan untuk menjawab beberapa pertanyaan dari saya ini. Terima kasih.
- Informan 2 : Sama – sama dik.

Transkrip Wawancara 3

Waktu Wawancara : 11 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai

Profil Narasumber

Nama : Informan 3
Umur : 25 Tahun
Jenis Kelamin : Laki – laki (PKWT)
Jabatan : Staff Lost and Found

Hasil Wawancara

Penulis : Halo kak, selamat sore. Apa kabar?

Informan 3 : Selamat sore adel, kabar baik.

Penulis : Sebelumnya saya ucapkan terima kasih banyak kak karena telah meluangkan waktu dan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan wawancara bersama kakak terkait dengan skripsi saya mengenai *women leadership* di unit lost and found PT. Jasa Angkasa Semesta ini. Bisa saya lanjut ke pertanyaannya kak?

Informan 3 : Baik, silahkan. Saya usahakan menjawab sesuai kebutuhan.

Penulis : Terima kasih kak. Sebelumnya kalau boleh tau kakak sudah berapa lama ya bekerja di departemen ini?

Informan 3 : Sudah sekitar 2 tahun

Penulis : Kalau begitu sudah cukup lama ya dipimpin oleh leader wanita yang sekarang ini?

Informan 3 : Iya sudah dari awal bekerja.

Penulis : Baik, jadi untuk pertanyaan pertama ini yaitu bagaimana peran kepemimpinan wanita oleh *leader* wanita di unit Lost and Found ini?

- Informan 3 : Menurut saya, pemimpin wanita di perusahaan saya berperan sebagai pemimpin yang teliti, jadi sangat hati - hati dalam mengambil keputusan dan kadang takut mengambil resiko pekerjaan.
- Penulis : Baik, jika begitu bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin wanita tersebut?
- Informan 3 : Untuk gaya kepemimpinan diterapkan adalah disiplin dan taat pada peraturan – peraturan pekerjaan.
- Penulis : Kalau begitu, jika kakak melakukan kesalahan dalam pekerjaan, bagaimana biasanya respon dari pemimpin wanita tersebut?
- Informan 3 : Respon beliau jika karyawan melakukan kesalahan adalah memberi peringatan langsung dan masukan perbaikan diri.
- Penulis : Baik, kalau cara berinteraksi pemimpin wanita tersebut dengan kakak bagaimana kak?
- Informan 3 : Biasanya melakukan Briefing sebelum bekerja dan sharing kendala dalam pekerjaan.
- Penulis : Baik kak, untuk pertanyaan terakhir, apakah cara memimpin pemimpin wanita tersebut telah meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta pemanfaatan waktu bekerja kakak? Dan bagaimana bentuk peningkatan tersebut?
- Informan 3 : Untuk kualitas kerja saya jadi lebih teliti dan berhati – hati dalam mengambil pekerjaan, kuantitas kerja saya lebih cepat dan tanggap, namun pemanfaatan waktu bekerja saya belum maksimal karena terkadang masih mengambil jam lembur.
- Penulis : Baik kak, sekian pertanyaan dari saya, terima kasih kak sudah meluangkan waktu dan terima kasih sudah berkenan untuk menjawab beberapa pertanyaan dari saya ini. Terima kasih.
- Informan 3 : Sama – sama, Adel.

Transkrip Wawancara 4

Waktu Wawancara : 11 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai

Profil Narasumber

Nama : Informan 4

Umur : 24 Tahun

Jenis Kelamin : Laki - laki

Jabatan : Staff Lost and Found (PKWT)

Hasil Wawancara

Penulis : Halo kak, selamat sore. Apa kabar?

Informan 4 : Selamat sore adel, kabar baik.

Penulis : Sebelumnya saya ucapkan terima kasih banyak kak karena telah meluangkan waktu dan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan wawancara bersama kakak terkait dengan skripsi saya mengenai *women leadership* di unit lost and found PT. Jasa Angkasa Semesta ini. Bisa saya lanjut ke pertanyaannya kak?

Informan 4 : Silahkan.

Penulis : Terima kasih kak. Sebelumnya kalau boleh tau kakak sudah berapa lama ya bekerja di departemen ini?

Informan 4 : Sekitar 2 tahun

Penulis : Kalau begitu sudah cukup lama ya dipimpin oleh leader wanita yang sekarang ini?

Informan 4 : Iya sudah dari awal saya bekerja disini.

Penulis : Baik, jadi untuk pertanyaan pertama ini yaitu bagaimana peran kepemimpinan wanita oleh *leader* wanita di unit Lost and Found ini?

- Informan 4 : Dalam pandangan saya, pemimpin wanita ini berperan cukup baik, namun karena beliau seorang wanita jadi lebih segan dan takut untuk mengutarakan pendapat saya, namun *overall* beliau bisa memberikan arahan dengan baik sejauh ini.
- Penulis : Baik, jika begitu bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin wanita tersebut?
- Informan 4 : Gaya kepemimpinan yang diterapkan beliau ini adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengontrol karyawannya, dengan tidak diam melihat karyawannya yang kurang maksimal dalam bekerja. Meski terkadang dilempar pekerjaan yang bukan tanggung jawab saya tapi dengan itu juga saya belajar hal – hal baru dalam pekerjaan.
- Penulis : Kalau begitu, jika kakak melakukan kesalahan dalam pekerjaan, bagaimana biasanya respon dari pemimpin wanita tersebut?
- Informan 4 : Biasanya kesalahan tersebut akan dibahas saat *briefing* dengan penyampaian yang cenderung repetitif.
- Penulis : Apakah cara menegur tersebut mempengaruhi kinerja kakak ke hal positif atau negative?
- Informan 4 : Ke hal positif.
- Penulis : Baik, kalau cara berinteraksi pemimpin wanita tersebut dengan kakak bagaimana kak?
- Informan 4 : Baik walaupun sambil melempar tanggung jawab pekerjaan.
- Penulis : Baik kak, untuk pertanyaan terakhir, apakah cara memimpin pemimpin wanita tersebut telah meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta pemanfaatan waktu bekerja kakak? Dan bagaimana bentuk peningkatan tersebut?
- Informan 4 : Dari segi kualitas kerja saya jadi lebih berhati – hati dalam bekerja, untuk kuantitas kerja dalam waktu bekerja yang telah ditentukan sudah ada peningkatan meski harus lembur karena beberapa pekerjaan yang diberikan oleh leader kepada saya.
- Penulis : Baik kak, sekian pertanyaan dari saya, terima kasih kak sudah meluangkan waktu dan terima kasih sudah berkenan untuk menjawab beberapa pertanyaan dari saya ini. Terima kasih.
- Informan 4 : Iya, sama – sama.

Transkrip Wawancara 5

Waktu Wawancara : 11 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai

Profil Narasumber

Nama : Informan 5

Umur : 25 Tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Staff Lost and Found (PKWT)

Hasil Wawancara

Penulis : Halo kak, selamat sore. Bagaimana kabarnya?

Informan 5 : Selamat sore adel, kabar baik.

Penulis : Sebelumnya saya ucapkan terima kasih banyak kak karena telah meluangkan waktu dan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan wawancara bersama kakak terkait dengan skripsi saya mengenai *women leadership* di unit lost and found PT. Jasa Angkasa Semesta ini. Bisa saya lanjut ke pertanyaannya kak?

Informan 5 : Oke silahkan adel, saya bantu sebisanya.

Penulis : Terima kasih kak. Sebelumnya kalau boleh tau kakak sudah berapa lama ya bekerja di departemen ini?

Informan 5 : Kurang lebih 3 tahun.

Penulis : Kalau begitu sudah cukup lama ya dipimpin oleh leader wanita yang sekarang ini?

Informan 5 : Iya sudah.

Penulis : Baik, jadi untuk pertanyaan pertama ini yaitu bagaimana peran kepemimpinan wanita oleh *leader* wanita di unit Lost and Found ini?

- Informan 5 : Beliau cukup tanggap namun kurang tetap pendirian dalam pengambilan keputusan, dalam artian kurang tegas dibanding pemimpin laki – laki. Namun blak – blakan dalam mengevaluasi kinerja kami.
- Penulis : Baik, jika begitu bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin wanita tersebut?
- Informan 5 : Gaya kepemimpinan yang suka memandu staf untuk mempelajari pekerjaan baru, dan sering memantau pekerjaannya. Beliau juga mendorong kreativitas karyawan sebagai perubahan positif untuk kepentingan tim
- Penulis : Kalau begitu, jika kakak melakukan kesalahan dalam pekerjaan, bagaimana biasanya respon dari pemimpin wanita tersebut?
- Informan 5 : Tentu saja tetap akan di marahi, namun setelah itu akan di komunikasi kembali bersama untuk mencari tahu salah kenapa terjadi kesalahan dan mencari solusi.
- Penulis : Baik, kalau cara berinteraksi pemimpin wanita tersebut dengan kakak bagaimana kak?
- Informan 5 : Biasanya ada sesi sharing dan briefing bersama staff lainnya untuk melakukan komunikasi dua arah.
- Penulis : Baik kak, untuk pertanyaan terakhir, apakah cara memimpin pemimpin wanita tersebut telah meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta pemanfaatan waktu bekerja kakak? Dan bagaimana bentuk peningkatan tersebut?
- Informan 5 : Iya ada, beliau memberi arahan dan panduan pekerjaan serta target pekerjaan sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan saya meski kadang harus lembur di luar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.
- Penulis : Baik kak, sekian pertanyaan dari saya, terima kasih kak sudah meluangkan waktu dan terima kasih sudah berkenan untuk menjawab beberapa pertanyaan dari saya ini. Terima kasih.
- Informan 5 : Iya, sama – sama.

Transkrip Wawancara 6

Waktu Wawancara : 13 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai

Profil Narasumber

Nama : Informan *Leader*
Umur : 29 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : *Leader* Lost and Found

Hasil Wawancara

Penulis : Halo kak, selamat sore. Bagaimana kabarnya?

Leader : Baik, Adel. Kamu apa kabar?

Penulis : Kabar baik, Kak.

Sebelumnya saya ucapkan terima kasih banyak kak karena telah meluangkan waktu dan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan wawancara bersama kakak terkait dengan skripsi saya mengenai *women leadership* di unit lost and found PT. Jasa Angkasa Semesta ini.

Leader : Iya, adel. Silahkan langsung saja ke pertanyaan. Saya bantu sesuai kebutuhan.

Penulis : Terima kasih kak. Sebelumnya kalau boleh tau kakak sudah berapa lama ya menjadi *leader* pada departemen ini?

Leader : Dari tahun 2019.

Penulis : Baik, jadi untuk pertanyaan pertama ini yaitu bagaimana gaya kepemimpinan yang kakak terapkan selama memimpin di departemen ini?

Leader : Saat ini saya lebih menerapkan kombinasi antara gaya kepemimpinan situasional, terbuka dan transformasional. Yang

mana kepemimpinan situasional ini didasari dari perkembangan zaman dan perubahan kebiasaan setiap generasinya. Adanya perbedaan antara generasi Z dan generasi sebelumnya membuat saya menyesuaikan bagaimana cara saya berkomunikasi dengan masing – masing individu untuk memotivasi mereka dalam bekerja. Selain itu saya juga bersifat terbuka untuk berpendapat, tidak hanya memberi pendapat namun juga mendengarkan pendapat mereka. Dan tetap mengawasi secara langsung pekerjaan yang mereka lakukan agar tetap sesuai dengan SOP yang ada.

Penulis : Jika ada staff yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan, bagaimana tindakan yang kakak ambil untuk mengatasi hal tersebut?

Leader : Jika ada yang melakukan kesalahan akan saya tegur secara langsung serta memberikan masukan agar kesalahan tersebut tidak terulang kembali, meski kesalahan yang dilakukan sepele namun tetap akan saya tegur agar tidak menjadi kebiasaan. Karena jika kesalahan dilakukan secara berulang kali akan saya pertimbangkan kembali kinerja karyawan tersebut melalui surat pengembangan diri.

Penulis : Baik. Bagaimana dengan cara berinteraksi kakak dengan para staff di departemen ini?

Leader : Tentu dengan interaksi dua arah yang saya lakukan di saat briefing dan sharing, kami akan bertukar keluhan dan masukan yang membangun untuk kemajuan departemen juga.

Penulis : Baik kak, untuk pertanyaan terakhir, apakah sudah ada peningkatan terhadap kualitas, kuantitas, serta pemanfaatan waktu kerja para karyawan selama masa kepemimpinan kakak?

Leader : Untuk keseluruhan sudah ada peningkatan yang saya lihat dari hasil penilaian setiap 6 bulan sekali. Mungkin ada beberapa yang masih belum, dan hal itu masih menjadi perhatian saya. Saya juga melihat mereka lebih teliti dalam bekerja meski ada kesalahan sedikit namun masih bisa diatasi, beban kerja tambahan yang saya berikan pada masing – masing individu sesuai dengan lamanya bekerja juga sudah dilakukan dengan baik. Untuk waktu bekerja kami ada namanya jam lembur dan juga recall (panggilan kerja di waktu libur) yang sudah dipenuhi juga oleh seluruh karyawan.

Penulis : Untuk penilaian kerja karyawan biasanya dilihat dari segi apa saja kak?

Leader : Biasanya yang menjadi bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja itu seperti: Banyaknya compliment dari atasan, seberapa

sering terlambat tiba kerja, seberapa sering sakit, seberapa sering recall atau siap jika dibutuhkan. Dan jika mendapatkan nilai buruk secara berturut selama 3x bisa berpengaruh pada pemberhentian kerja.

Penulis : Bagaimana bentuk peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta pemanfaatan waktu bekerja yang telah ditunjukkan oleh para staff?

Leader : Kualitas kerja yang mereka tunjukkan adalah sikap teliti dalam melayani penumpang, menyusun *report* serta pekerjaan lain yang saya bebaskan kepada mereka. Kalau kuantitas kerja ditunjukkan dari seberapa banyak penumpang yang bisa mereka *handle* dengan baik, seberapa banyak *compliment* yang mereka dapatkan dari *airlines* bersangkutan, dan seberapa banyak *case* penumpang yang bisa mereka selesaikan. Namun dari segi inisiatif menambah beban kerja kurang dimaksimalkan kalau tidak saya arahkan. Dan yang terakhir pemanfaatan waktu bekerja memang belum optimal karena jumlah pekerjaan yang berbeda – beda tiap harinya jadi diharuskan mengambil jam lembur di luar jam kerja seharusnya.

Penulis : Baik kak, sekian pertanyaan dari saya, terima kasih kak sudah meluangkan waktu dan terima kasih sudah berkenan untuk menjawab beberapa pertanyaan dari saya ini. Terima kasih.

Leader : Sama – sama Adel, semoga membantu ya. Semangat!

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Transkrip Wawancara 7

Waktu Wawancara : 17 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai

Profil Narasumber

Nama : Informan Manajer
Umur : 37 Tahun
Jenis Kelamin : Laki - laki
Jabatan : Manajer Lost and Found

Hasil Wawancara

Penulis : Selamat sore, Pak.

Manajer : Sore dik.

Penulis : Sebelumnya saya ucapkan terima kasih banyak pak karena telah meluangkan waktu dan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan wawancara bersama bapak terkait dengan skripsi saya mengenai *women leadership* di unit lost and found PT. Jasa Angkasa Semesta ini.

Manajer : Iya, dik. Silahkan langsung saja ke pertanyaan.

Penulis : Baik, jadi untuk pertanyaan pertama ini yaitu apa yang menjadi alasan bapak menunjuk seorang wanita sebagai seorang leader di unit ini?

Manajer : Karena selama masa kerjanya disini, saya melihat dari keahlian dan kompetensi darinya yang cocok menjadi seorang pemimpin serta peningkatan kualitas kerja yang mumpuni tiap waktunya. Dan juga menepis bahwasannya pemimpin tidak hanya bisa seorang laki – laki saja, namun juga bisa dari seorang perempuan asal skill yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan departemen. Bisa membina rekan – rekannya dengan baik, bertanggungjawab atas semua pekerjaan, memiliki sifat yang dapat memotivasi karyawan lainnya, serta

inovatif sih yang paling penting untuk kemajuan departemen dan perusahaan juga.

Penulis : Bagaimana penilaian anda terhadap kinerja leader tersebut selama memimpin?

Manajer : Sudah bagus, sesuai penilaian saya sebelumnya dia cocok untuk menjadi seorang pemimpin namun pasti ada perbedaan cara memimpin dengan yang laki – laki, biasanya lebih pengertian dan mudah mempengaruhi staff lain.

Penulis : Apakah terdapat peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta pemanfaatan waktu bekerja para karyawan selama masa kepemimpinan leader wanita tersebut?

Manajer : Sesuai dengan data penilaian kinerja yang dilakukan selama 6 bulan sekali yang dilaporkan kepada saya sudah ada peningkatan kinerja dari beberapa karyawan yang masih bertahan. Mungkin terkadang saya mendapat keluhan dari jam lembur yang berlebihan, kalau dari sudut pandang saya itu diakibatkan oleh kurangnya inisiatif untuk saling membantu sesama staff tanpa diarahkan.

Penulis : Baik pak, sekian pertanyaan dari saya, terima kasih banyak pak sudah meluangkan waktu dan terima kasih sudah berkenan untuk menjawab beberapa pertanyaan dari saya ini. Terima kasih.

Manajer : Iya dik, sama – sama.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 5: Dokumentasi



Briefing Karyawan bersama Leader



JURUSA
POLITI

BISNIS
BALI

Wawancara bersama Karyawan



Wawancara bersama Leader dan Manager



Penyerahan *Output*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 6: Luaran Penelitian



TABLE OF CONTENTS

01

Introduction

02

Company Over View

03

Women Leadership
Mind Map

04

Leadership Style

Company Over View



PT. Jasa Angkasa Semesta merupakan perusahaan pelayanan jasa untuk penumpang dan bongkar muat kargo pada ruang lingkup Bandar Udara. PT. JAS merupakan salah satu anak perusahaan dari CAS Group (Cardig Aero Services).

Lost and Found Units

Dalam pelayanan terhadap penumpang di Bandar Udara, PT. Jasa Angkasa Semesta memiliki unit khusus yang bertanggung jawab atas pergerakan bagasi penumpang pada saat tiba di Bandar udara tujuan.

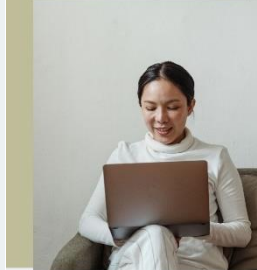
Mission

Misi dari PT. Jasa Angkasa Semesta adalah untuk menjadi solusi pilihan terbaik dalam pelayanan di Bandar Udara.

The Goals

PT. Jasa Angkasa Semesta memiliki tujuan untuk memberikan keunggulan layanan melalui profesionalisme dan inovasi.

Introduction



Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap perusahaan maupun organisasi. Di era modern ini, *gender* bukan lagi satu penghalang dalam menjadi seorang pemimpin, namun dapat lebih berfokus pada potensi, *performance*, dan *skill*. Dilihat dari karakteristik, tentu ada perbedaan dari cara memimpin laki - laki dan perempuan yang mempengaruhi efektivitas sebagai pemimpin.

"Women Leadership"

Untuk menambah wawasan pemimpin wanita pada Unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar mengenai gaya kepemimpinan yang cocok untuk seluruh karyawan, maka dibuatlah handbook ini.

Dalam mendukung kegiatan operasional yang efektif dan efisien, unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar memilih seorang wanita sebagai salah satu yang memimpin kegiatan secara langsung di lapangan atau yang biasa disebut dengan leader.

"Leadership Style"

Women Leadership

in Lost and Found units

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan ditemukan bahwa peran kepemimpinan perempuan di Unit Departemen Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar ini dilakukan dengan menjadi pendengar yang baik untuk bawahannya, memotivasi kinerja, serta teliti dalam mengawasi pekerjaan.

Analysis Result

Dari hasil analisis tersebut ditemukan permasalahan yang menyatakan *leader* wanita ini kurang tegas dalam mengambil keputusan serta interaksi secara personal yang kurang baik dengan beberapa karyawan. Hal lain juga dikeluhkan dalam koordinasi waktu bekerja yang kurang efektif.

"Menurut saya, beliau berperan cukup baik dalam memimpin serta pengambilan keputusan tim namun kurang tegas dalam mengambil keputusan tersebut" (Informan 1, 2024).

"...terkadang terjadi miss komunikasi antara saya dan beliau juga, jadi saya harus mengambil jam lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum tuntas." (Informan 1, 2024)

Dengan begitu, diperlukannya penerapan gaya kepemimpinan yang baik sebagai seorang pemimpin.



Women Leadership

Mind Map



Leadership Style

Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam membawa perubahan positif dan menciptakan budaya yang dinamis di dalam suatu organisasi.



Supportive

Pemimpin suportif bukan hanya bertindak sebagai atasan, tetapi juga mentor dan teman yang dapat diandalkan



Inspirational

Pemimpin inspiratif memberikan contoh yang baik dan memotivasi karyawannya untuk semangat dalam setiap pekerjaan



Honest

Pemimpin yang jujur dapat membangun kepercayaan karyawan dengan segala tindakannya



Highly Committed

Pemimpin dengan komitmen yang tinggi mampu menjadi pemimpin teladan yang menginspirasi produktivitas lebih tinggi

Leadership Style

Gaya kepemimpinan perempuan salah satunya adalah kepemimpinan transformasional, dimana dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara - cara tertentu.



Passionate

Pemimpin yang penuh semangat akan menyebarkan optimisme dan membangkitkan semangat kerja tim



Reflective/Decisive

Pemimpin yang tegas sangat diandalkan dalam pengambilan keputusan yang bijaksana untuk meningkatkan disiplin



Creative

Pemimpin yang kreatif adalah penggerak utama dalam mengubah wawasan menjadi aksi dan inovasi yang berdampak positif



Problem Solver

Pemimpin dengan kemampuan "problem solver" memiliki kapasitas untuk mengatasi hambatan dan menghadapi masa depan dengan keyakinan

Leadership Handbook Acknowledgment

Buku ini merupakan hasil dari penelitian penulis mengenai "Analisis Peran *Women Leadership* dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar" dimana penulis ingin membagikan model kepemimpinan yang tepat untuk dipergunakan oleh *leader* wanita tersebut

Terima kasih penulis ucapkan atas kesempatan untuk melakukan penelitian ini dan besar harapan buku panduan ini dapat bermanfaat bagi perusahaan.

Penulis,

Date: 10 July 2024

Leader Unit Lost and Found



Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ni Putu Adelia Ratu Danakitri
NIM : 2015744107
Kelas : 8B MBI
Tempat & Tanggal Lahir : Bekasi, 11 November 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Link. Prathama Mandala, Tegal Tugu, Gianyar, Bali
Email : adeliard11@gmail.com



Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar – benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, 10 Juli 2024

Ni Putu Adelia Ratu Danakitri

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI