

Beberapa faktor yang berperan terhadap gaya pengambilan keputusan manajerial pada manajer perempuan : Suatu studi tentang peranan emotional intelligence, androginitas, dan motif berprestasi terhadap gaya pengambilan keputusan manajerial pada manajer perempuan

Tri Ratna Murti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20299474&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini adalah mengenai gaya pengambilan keputusan manajerial dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, pada manajer perempuan yang bekerja di bank.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan/bermakna dari emotional intelligence, androginitas dan motif berprestasi terhadap gaya pengambilan keputusan manajerial pada manajer perempuan.

Gaya pengambilan keputusan manajerial adalah orientasi perilaku individu atau cara individu memproses dan mengevaluasi informasi dalam membuat keputusan pada lingkup manajemen. Emotional intelligence merupakan persepsi mengenai kemampuan menggabungkan perasaan, pikiran dan tindakan untuk menghasilkan good relationship, baik dengan diri sendiri maupun orang lain.

Androginitas adalah ciri kepribadian yang memiliki maskulinitas dan feminitas tinggi yang dimanifestasikan dalam perilaku sehari-hari pada situasi dan kondisi yang tepat. Motif berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai prestasi dengan kualitas yang sebaik baiknya.

Penelitian ini perlu dilakukan karena gaya pengambilan keputusan manajer di suatu organisasi industri akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan atau direncanakan melalui wadah organisasi.

Hipotesa yang diajukan untuk mengarahkan penelitian ini adalah ada dampak yang signifikan/bermakna dari emotional intelligence, androginitas dan motif berprestasi terhadap gaya pengambilan keputusan.

Sebagai subyek/responden penelitian adalah seluruh manajer perempuan yang bekerja di Bank Mandiri (Persero) Tbk, Bank Negara Indonesia (Persero)

Tbk, Bank Rakyat Indonesia (Persero) dan Bank Danamon (Persero) Tbk berikut seluruh kantor cabangnya yang berlokasi di DKI Jakarta. Jumlah manajer perempuan yang menjadi responden tersebut adalah 345 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara non probability sampling.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala emotional intelligence dari Weisinger (1998), skala Bern Sex Role Inventory (BSRU -dari Bem (1975), skala motif berprestasi dari Jamaludin Ancok dan Fatunochman (1993)

yang merupakan adaptasi dan modifikasi dari Mehrabian Achiveing Tendency dan Decision Style Inventoqy

(DSU dari Rowe (1981).

Analisis data dengan menggunakan software/perangkat lunak LISREL versi 8.50 yang dikembangkan oleh Joreskog dan Sorbom (2000)- Hasilnya menunjukkan bahwa ada dampak yang signifikan/bermakna dari emotional intelligence dan androginitas terhadap gaya pengambilan keputusan. Motif berprestasi tidak berkaitan/tidak mempunyai dampak yang bermakna terhadap gaya pengambilan keputusan Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya emotional intelligence dan androginitas individu akan diikuti oleh gaya pengambilan keputusan tertentu dan tinggi rendahnya motif berprestasi individu tidak diikuti oleh sesuatu gaya pengambilan keputusan.

Saran secara teoritis adalah diadakan penelitian lanjutan dengan menggunakan alat ukur yang lebih baik, yang memiliki validitas dan reliabilitas lebih. Saran praktis utama yang diajukan kepada Bank Mandiri, Bank BNI, Bank BRI dan Bank Danamon adalah menyusun program pelatihan untuk mengembangkan/meningkatkan emotional intelligence, androginitas dan motif berprestasi manajer perempuan serta pelatihan penggunaan gaya pengambilan keputusan secara fleksibel (fleksibilitas gaya pengambilan keputusan).

<hr>

Abstract

This research is concerned with the styles of managerial decision-making by female managers working in banks and factors influencing the styles.

The objectives of the research is to identify whether there is a significant influence of emotional intelligence, androgyny, and need for achievement on the styles of managerial decision-making by female managers.

Styles of managerial decision-making are behaviour orientation of an individual or the way by which an individual processes and evaluates information in making a decision on managerial level. Emotional intelligence is a perception regarding the ability of a person to combine emotion, mind, and behaviour to bring about good relationship, with himself/herself and with others. Androgyny is a personality characteristic having high masculinity and femininity expressed in daily behavioural an right situation and condition. Need for achievement is a need that drives an individual to attain the highest quality performance.

This research is worth the effort since the styles of managerial decision-making is an industry would influence the organization in attaining its predetermined or planned goal and objectives.

Hypothesis offered to direct the research is that there is a significant influence of emotional intelligence, androgyny, and need for achievement on the styles of decision-making.

Subjects of the research are all female managers working in the headquarter and in the DKI Jakarta branches of Bank Mandiri (Persero) Ltd Bank Negara Indonesia (Persero) Ltd Bank Rakyat Indonesia (Persero) Ltd and Bank Danamon (Persero) Ltd. The number of female managers as respondents is 345 persons gathered with non-probability sampling technique.

The measurement tools in this research are emotional intelligence scale by Weisinger (1998), Bem Sex Role

Inventory (BSRD by Bem (1975), need for achievement scale by Jamaludin Ancok and Faturrochman (1993) as an adaptation and modification of Mehrabian Achieving Tendency and Decision Style Inventory DSU by Rowe (1981).

The data are analyzed with LISREL (Linear Structural Relation) 8.50, program created by Joreskog and Sorbom (2000).

The result shows that there is a significant influence of emotional intelligence and androgyny on the styles of decision-making. Need for achievement has nothing to do or does not have influence on the styles of decision making. It implies that the degree of emotional intelligence and androgyny will be followed by certain styles of decision-making and the degree of need for achievement will not be followed by any certain styles of decision-making.

Theoretically, the suggestion is to perform subsequent researches with higher validity and reliability measurement tools. The main suggestion to Bank A/landiri, Bank BNL Bank BRL and Bank Danamon is to perform training to develop emotional intelligence, androgyny, and need for achievement for female managers and training to enhance the flexibility in applying the styles of decision-making.