

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Perilaku komunikasi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal dibawah ini:

1. **Komunikasi Verbal** yang dilakukan oleh karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya:
  - a. Beradaptasi mengikuti cara berkomunikasi lingkungan mayoritas tetapi disisi lain juga mempertahankan cara berkomunikasi disaat momen tertentu seperti menjadi penengah konflik.
  - b. Penggunaan bahasa yang lebih emosional oleh karyawan perempuan.
  - c. Mempertahankan cara penyampaian pesan dengan “kata” atau “bahasa” yang *to the point* dan tidak bertele-tele oleh karyawan laki-laki.
2. **Komunikasi Nonverbal** yang dilakukan oleh karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender lebih sering digunakan sebagai aspek penyampaian pesan, diantaranya adalah:
  - a. Mempertahankan sisi feminim meskipun lingkungan sekitar juga perlahan cenderung berubah, membeli barang-barang yang identik dengan warna “pink” sebagai cerminan warna perempuan.

- b. Mempertahankan intonasi dan gestur tubuh yang tegas dan tidak berlebihan ketika berbicara dilakukan oleh karyawan laki-laki.
3. **Hambatan Komunikasi** yang dihadapi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender berupa proses adaptasi dengan karyawan gender mayoritas termasuk diantaranya:
    - a. Hambatan budaya, perbedaan latar belakang budaya menyebabkan perbedaan gaya bahasa dan komunikasi laki-laki dan perempuan yang telah diajarkan dan dibentuk oleh norma-norma sosial dan budaya.
    - b. Hambatan psikologis juga dipengaruhi anggapan yang diberikan oleh karyawan gender mayoritas bahwa dirinya ketika berkomunikasi dianggap sebagai bagian dari gender mayoritas sehingga ketika karyawan tersebut memperlihatkan sisi emosional nya akan terjadi kesalahpahaman karena mereka kurang mengerti, misalnya terjadi pada situasi informal dimana terkadang “*jokes*” atau candaan yang digunakan karyawan gender mayoritas itu tidak sejalan dengan pemikiran karyawan gender minoritas.
    - c. Hambatan komunikasi ini juga bisa disebabkan oleh diri sendiri yang terkadang suka kurang “peka” atau peduli pada keadaan sekitar sehingga terkadang tidak tahu situasi.

**Perilaku komunikasi karyawan gender minoritas** dalam mempertahankan identitas gender, untuk karyawan perempuan gender minoritas membutuhkan proses adaptasi dengan melakukan perubahan perilaku dan juga disatu sisi mencoba untuk tetap mempertahankan identitas gendernya pada momen

tertentu oleh karena itu komunikasi nonverbal lebih sering digunakan oleh mereka sebagai cara untuk menyampaikan pesan dalam mempertahankan identitas gender, adapun karyawan laki-laki gender minoritas hanya membutuhkan adaptasi yang singkat dan mencoba untuk tetap konsisten mempertahankan identitas gender dengan menjadi dirinya sendiri. Perilaku komunikasi tersebut juga dipengaruhi oleh lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kesetaraan gender adalah kunci untuk memungkinkan karyawan gender minoritas untuk bisa berkomunikasi secara aktif dan berkontribusi penuh dalam organisasi.

## 5.2 Saran

Mempertahankan identitas gender merupakan salah satu langkah dalam mendukung lingkungan kerja yang inklusif, adapun saran yang diberikan peneliti antara lain:

1. Komunikasi verbal karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender ini harus dilakukan dengan konsisten. Apabila lingkungan kerja belum inklusif, bisa memulai dengan *speak up* dan percaya diri ketika sedang menyampaikan pendapat meskipun cara penyampaian pesannya berbeda.
2. Komunikasi nonverbal karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender ini bisa terus digunakan sebagai cara untuk menyampaikan pesan, menjaga penampilan yang rapi dan percaya diri adalah cerminan dari profesionalisme dengan menyesuaikan budaya perusahaan, tidak hanya

memastikan bahwa identitas gender diakui dan dihargai, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap inklusivitas, yang bisa menjadi nilai tambah di perusahaan yang menghargai keragaman.

3. Hambatan komunikasi yang dihadapi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender ini bisa diatasi dengan meningkatkan budaya saling menghargai dengan mengadakan kegiatan sosial rutin atau *team-building* dengan semua karyawan.
4. Perilaku komunikasi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender ini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja itu sendiri, pemenuhan hak dan juga fasilitas umum merupakan hal dasar yang bisa mendukung identitas gender di tempat kerja, selain itu perusahaan dengan komposisi gender yang tidak berimbang dapat menghargai identitas gender masing-masing dan dapat memperlakukan karyawan sesuai dengan identitas gendernya.