

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam tinjauan pustaka, langkah pertama yaitu peneliti melakukan telaah pada penelitian terdahulu yang tentu berkaitan dan relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Dengan demikian, peneliti mendapatkan referensi pendukung, pelengkap dan pembanding serta memberi gambaran awal mengenai bagaimana kajian yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini. Berkaitan dengan dijabarkan pada bab maupun sub bab sebelumnya bahwa judul dari penelitian ini adalah **perilaku komunikasi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender**. Berpedoman pada judul penelitian tersebut, maka peneliti melakukan studi pendahuluan sebelumnya berupa peninjauan terhadap penelitian serupa yang sudah terlebih dahulu melakukan penelitian, yang mengkaji hal yang sama serta relevan dengan kajian yang diteliti oleh peneliti.

Peneliti menemukan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang dapat dikategorikan sebagai penelitian sejenis tentang perilaku komunikasi dan gender, serta perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan, sebagaimana tercantum pada Tabel 2.1 di halaman selanjutnya.

Tabel 2. 1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

NO	URAIAN	Megita Damayanti 2018	Sangra Juliano Prakasa 2015	Luthfiana Nisaromah, Dadang Darmawan 2022
1	Universitas	Universitas Komputer Indonesia	Universitas Komputer Indonesia	Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
2	Jenis Penelitian	Skripsi	Jurnal	Jurnal
3	Judul	Perilaku Komunikasi Perempuan Bercadar (Studi Fenomenologi Perilaku Komunikasi Perempuan Bercadar Di Kota Bandung)	Komunikasi dan Gender: Perbedaan Gaya Komunikasi Maskulin dan Feminim	Analisis Kesenjangan Gender dalam Bidang Pekerjaan pada Era Kontemporer
4	Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui dan menganalisa tentang perilaku komunikasi perempuan bercadar di kota bandung, melalui Komunikasi Verbal, Komunikasi Nonverbal yang digunakan perempuan bercadar dan motif apa yang melatarbelakangi hingga mereka akhirnya bisa memutuskan untuk menggunakan cadar.	Untuk Mendeskripsikan Mengenai Perbedaan Gaya Komunikasi Maskulin dan Feminim	Bertujuan membahas kesenjangan gender dalam bidang pekerjaan.
5	Metode Penelitian	Kualitatif Fenomenologi	Deskriptif Kualitatif	Kualitatif
6	Hasil Penelitian	Komunikasi nonverbal yang digunakan perempuan bercadar yaitu diantaranya bahasa tubuh, lalu ekspresi wajah, kontak mata ketika berbicara dengan lawan jenis, penampilan fisik hanya bersentuhan dengan sesama muslimah, parabahasa. Motif dalam menggunakan cadar pun berbeda-beda diantaranya karena ingin disenangi Allah SWT dan Rasalullah SAW, termotivasi yang sudah bercadar, karena ingin hijrah dan memperbaiki dirinya, dan karena ingin	Peran gender pada gaya komunikasi memang tidak dapat sepenuhnya dapat dijadikan alasan perbedaan antara gaya komunikasi laki-laki dan perempuan, namun gender telah memberikan kontribusinya melalui proses sosialisasi pada masa pertumbuhan anak laki-laki dan perempuan. Peran lainnya juga dapat tergambarkan melalui adanya seksis dalam bahasa laki-laki dan perempuan dari beberapa budaya tertentu. Mengenai perbandingan gaya komunikasi antara dua budaya yang berbeda	Kesenjangan gender dalam bidang pekerjaan dapat diatasi melalui pemahaman keagamaan yang baik. Adanya pemahaman keagamaan yang baik, membuat seorang perempuan akan bertindak dan bekerja sesuai dengan yang dibolehkan di dalam agamanya.

		menunjukkan rasa ketaatan kepada suami.	yakni budaya maskulin dan feminim	
7	Perbedaan Penelitian	Penelitian ini menggunakan desain penelitian fenomenologi.	Penelitian ini berfokus pada gaya komunikasi.	Penelitian ini menggunakan pespektif psikologi agama.

Sumber: Peneliti, 2024.

2.2 Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka adalah proses umum yang akan kita lalui untuk mendapatkan teori terlebih dahulu. Mencari kepustakaan yang terkait dengan tugas, lalu menyusunnya. Kajian pustaka meliputi identifikasi secara sistematis, penemuan dan analisis dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian (Ardianto, 2010: 37).

2.2.1 Tinjauan Tentang Komunikasi

2.2.1.1 Definisi Komunikasi

Secara Etimologis atau menurut asal kata nya, istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication*, dan perkataan ini berasal dari kata *communis*. dalam pembahasan kali ini, kata *communis* sama sekali tidak berkaitan dengan partai komunis dalam kegiatan politik. Arti *communis* disini adalah sama, dalam arti kata sama makna, yaitu sama makna mengenai suatu hal (Effendy dalam Rismawaty et al., 2014: 70). Jadi, komunikasi akan berlangsung jika diantara orang-orang yang terlibat terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang sedang di komunikasikan. Lebih jelas nya, ketika seseorang mengerti tentang hal yang disampaikan oleh orang lain kepadanya, maka pada saat itu komunikasi sedang berlangsung. Dengan kata lain, hubungan diantara mereka itu bersifat komunikatif. Sebaliknya, jika seseorang tidak mengeti tentang hal yang disampaikan oleh orang

lain, maka hubungan diantara orang-orang tersebut tidak komunikatif (Effendy dalam Rismawaty et al., 2014: 70).

Komunikasi merupakan bentuk interaksi yang dilakukan antar individu secara sengaja, akan tetapi bentuk interaksi ini tidak harus selalu saling mempengaruhi dan bentuk komunikasinya tidak terbatas hanya pada komunikasi verbal dan nonverbal saja. Komunikasi juga memiliki beberapa tahapan dalam proses penyampaian pesannya seperti, komunikasi satu tahap (*one way communication*) dimana ini merupakan proses komunikasi yang akan berhenti setelah komunikasi menerima pesan tersebut. Ada juga komunikasi dua tahap (*two way communication*) dimana komunikasi mengirim pesan lain kepada komunikator setelah menerima pesan atau disebut *feedback*. Adapun pengertian Komunikasi, menurut Deddy Mulyana dalam buku Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, adalah:

“Komunikasi sebagai proses penciptaan makna antara dua orang yaitu komunikator satu dan komunikator dua atau lebih” (Mulyana, 2017: 65).

2.2.1.2 Fungsi Komunikasi

Fungsi merupakan suatu potensi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan komunikasi yang paling ideal adalah adanya kesepakatan bersama mengenai ide atau pesan yang ingin disampaikan. Fungsi-Fungsi Komunikasi menurut (Mulyana, 2017) adalah:

- a. Pengembangan konsep diri (*Establishment of Self-Concept*)

Significant Other merupakan sebutan untuk orang yang bisa mempengaruhi konsep diri kita sedari dini, antara lain adalah keluarga, kerabat dan orang-orang terdekat.

b. Eksistensi Diri (*Self Existence*)

Ketika seorang individu mampu untuk melakukan komunikasi, hal itu menandakan bahwa individu tersebut menunjukkan bahwa dirinya eksis. Ketika kita hanya diam, orang mungkin akan memperlakukan seolah kita tidak pernah eksis. Tetapi akan berbeda jika kita mulai berbicara itu menandakan bahwa diri kita eksis.

c. Kelangsungan Hidup (*Live Concinnity*), Perolehan Kebahagiaan (*Obtaining Happiness*), Menghindari Tekanan & Ketegangan (*Free from Pressure & Stress*)

Manusia mempunyai hierarki kebutuhan, dimulai dari kebutuhan yang paling mendasar seperti kebutuhan fisiologis untuk bertahan hidup dan kebutuhan rasa aman. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, perhatian kita beralih ke kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial dan harga diri mencakup hubungan dengan orang lain, perasaan diakui dan diterima, dan kemajuan pribadi (Mulyana, 2017).

2.2.1.3 Proses Komunikasi

1. Proses Komunikasi Primer

Proses komunikasi primer adalah proses penyampaian pesan atau gagasan yang dilakukan oleh seorang individu menggunakan perantara media. Dimana media pesan ini dapat berupa verbal maupun nonverbal. Proses komunikasi secara primer adalah sebuah proses penyampaian pikiran atau sebuah perasaan seorang individu pada orang lain dengan menggunakan media berupa lambang (*symbol*). Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, isyarat, gambar, warna, dan lain

sebagainya yang secara langsung mampu ‘menerjemahkan’ pikiran dan atau perasaan komunikator kepada komunikan (Effendy, 2017).

2. Proses Komunikasi Sekunder

Proses komunikasi sekunder mengacu pada pertukaran informasi atau pesan antar individu yang melibatkan cara komunikasi yang lebih tidak langsung dibandingkan komunikasi verbal langsung. Ini mungkin termasuk bahasa tubuh, ekspresi wajah, nada suara, dan elemen non-verbal lainnya. Proses komunikasi sekunder adalah ketika seseorang menggunakan suatu simbol sebagai media pertama dan kemudian menggunakan alat atau media sebagai penghubung kedua untuk menyampaikan suatu pesan kepada orang lain. Hal ini terjadi ketika seorang komunikator memilih media kedua untuk menyampaikan pesannya kepada komunikator yang jauh atau banyak. Media sekunder ini dapat berupa surat, telepon, surat kabar, majalah, radio, televisi, film, dan lain-lain (Effendy, 2017).

2.2.1.4 Hambatan Komunikasi

Ketika seseorang melakukan suatu proses komunikasi, itu terkadang tidak berjalan dengan lancar yang disebabkan oleh gangguan atau hambatan individu ketika sedang bertukar pesan. Gangguan atau hambatan ini merupakan segala suatu hal yang saling berhubungan dalam proses pengiriman pesan. Terdapat tiga jenis hambatan menurut (Morissan, 2013) dalam bukunya yang berjudul “Teori Komunikasi Individu hingga Massa”, yaitu gangguan semantik, gangguan mekanik dan gangguan lingkungan.

1. Gangguan atau Hambatan Semantik

Berkaitan dengan kesulitan individu untuk memahami atau menafsirkan makna kata, simbol, atau bahasa yang digunakan dalam proses komunikasi. Hal ini mungkin terjadi karena perbedaan penafsiran antara pengirim dan penerima pesan, atau penggunaan istilah atau jargon teknis yang tidak dipahami oleh penerima pesan. Perbedaan budaya, latar belakang, dan konteks komunikasi tertentu dapat mengakibatkan perbedaan pemahaman makna.

2. Gangguan atau Hambatan Mekanik

Masalah teknis atau fisik yang mengganggu atau mengganggu proses komunikasi. Hal ini dapat berupa gangguan pada perangkat komunikasi, seperti ponsel rusak, jaringan internet lambat, atau masalah tulisan tidak jelas atau sulit dibaca. Gangguan ini dapat mengganggu aliran pesan antara pengirim dan penerima sehingga mengurangi efisiensi komunikasi.

3. Gangguan atau Hambatan Lingkungan

Permasalahan yang muncul disebabkan karena adanya faktor sekitar tempat komunikasi yang mengganggu atau menghambat proses komunikasi. Hal ini dapat mencakup gangguan dari kebisingan, gangguan penglihatan seperti pencahayaan redup, dan gangguan fisik seperti jarak yang lebih jauh antara pengirim dan penerima pesan. Lingkungan yang mengganggu dapat mengganggu konsentrasi dan perhatian komunikator dan komunikan, sehingga menyulitkan pesan tersebut dikomunikasikan atau diterima.

2.2.2 Tinjauan Tentang Komunikasi Organisasi

Studi mengenai organisasi adalah mempelajari perilaku dari sebuah organisasi dan juga inti perilaku tersebut yaitu komunikasi. Setelah kita mengetahui hakikat dari organisasi dan komunikasi, maka kita dapat melihat arah dan pendekatan komunikasi organisasi saat ini.

“Komunikasi organisasi lebih dari sekedar apa yang dilakukan orang-orang, komunikasi organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang dapat mengambil sejumlah arah yang sah dan bermanfaat” (Wayne & Faules, 2015: 31).

Menganalisis komunikasi organisasi adalah tentang memusatkan perhatian pada banyak transaksi yang terjadi dengan cara yang memotivasi. Suatu sistem melibatkan penyajian dan interpretasi pesan antara puluhan atau bahkan ratusan orang yang pemikiran, keputusan, dan perilakunya diatur oleh kebijakan, peraturan, dan regulasi dengan gaya berbeda dan jenis hubungan berbeda yang menghubungkan mereka dalam suatu hubungan. Manajemen dan kepemimpinan berbasis keterampilan dalam berbagai kelompok di berbagai tingkat perkembangan; iklim komunikasi berbeda; tingkat kepuasan berbeda dan tingkat kecukupan informasi berbeda, mereka yang lebih menyukai dan menggunakan berbagai jenis, bentuk dan metode komunikasi dalam jaringan yang berbeda. Ada berbagai tingkat keakuratan berita dan membutuhkan penggunaan berbagai tingkat materi dan energi untuk berkomunikasi secara efektif.

2.2.3 Tinjauan Tentang Perilaku Komunikasi

2.2.3.1 Definisi Perilaku

Perilaku dari pandangan psikologi yaitu sebuah respons atau reaksi seorang individu pada stimulus (rangsangan dari luar). Selanjutnya, perilaku manusia berdasarkan perspektif biologis adalah sebuah tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh manusia itu sendiri yang juga mempunyai bentuk yang sangat luas seperti berjalan, berbicara menangis, bekerja, dan sebagainya.

Budi Harto dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Ilmu Perilaku Kesehatan dan Pendidikan Kesehatan Gigi”, memberikan definisi perilaku:

“Perilaku merupakan hasil dari segala macam pengalaman dan interaksi manusia dengan lingkungannya. Wujud perilaku bisa berupa pengetahuan, sikap dan tindakan. Perilaku manusia terdiri atas sudut pandang psikologi fisiologi dan sosial yang bersifat menyeluruh. Sudut pandang ini sulit di bedakan pengaruh dan peranannya terhadap pembentukan perilaku manusia” (Harto, 2013: 17-24).

Adapun pengertian Perilaku menurut Hana Utami dalam bukunya yang berjudul “Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia”, yaitu:

“Perilaku merupakan suatu kegiatan atau aktivitas organisme yang mempunyai bentangan yang sangat luas, mencakup: berjalan, berbicara, bereaksi, berpakaian dan lain sebagainya. Bahkan kegiatan internal (internal activity) seperti berfikir, persepsi dan emosi juga merupakan perilaku manusia. Perilaku merupakan faktor terbesar kedua setelah faktor lingkungan yang mempengaruhi kesehatan individu, kelompok, atau masyarakat” (Utami, 2010: 53).

Dari pengertian diatas, bisa kita simpulkan bahwa perilaku merupakan hasil dari pengalaman, interaksi manusia, atau aktivitas organisme mencakup berjalan, berbicara, bereaksi, berpikir dan persepsi sendiri dimana hasil pengalaman ini bisa kita lihat melalui sikap atau pengetahuan seseorang sehingga mempengaruhi kesehatan individu, kelompok ataupun masyarakat.

2.2.3.2 Faktor-faktor Personal yang Mempengaruhi Perilaku

Riswandi dalam buku “Psikologi Komunikasi” menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu faktor personal dan situasional. Adapun Faktor-faktor personal yang mempengaruhi perilaku adalah:

1. Faktor Biologis

Manusia adalah makhluk hidup yang setara dengan makhluk hidup yang lain dimana manusia juga tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan biologis, baik itu makan, minum, bereproduksi dan sebagainya. Faktor biologis merupakan hal yang wajar di mana dalam semua aktivitas yang manusiawi, faktor biologis terlibat dan bersatu dengan faktor sosiopsikologis. Selain itu juga, warisan dari keturunan biologis juga bisa menentukan perilaku seorang manusia yang menyimpan memori dari semua kenangan warisan biologis yang individu itu terima dari kedua orang tuanya.

2. Faktor Sosiopsikologis

Manusia adalah makhluk sosial yang bergantung pada proses interaksi sosial sehingga memperoleh beberapa karakteristik yang juga mempengaruhi perilakunya. Ketiga komponen tersebut merupakan faktor yang saling berkaitan dengan sosiopsikologis, yaitu: komponen afektif, komponen kognitif dan komponen konatif (Riswandi, 2013,39–45).

2.2.3.3 Faktor-faktor Situasional yang Mempengaruhi Perilaku

Riswandi dalam buku “Psikologi Komunikasi” menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu faktor personal dan situasional.

Adapun Faktor-faktor situasional yang mempengaruhi perilaku adalah:

1. Faktor Ekologis

Faktor yang mempengaruhi perilaku, meliputi kondisi lingkungan fisik, sosial, dan budaya di sekitar individu yang juga dapat mempengaruhi cara individu tersebut bertindak atau menyikapi suatu keadaan. Perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan fisik, seperti infrastruktur, aksesibilitas, dan kondisi cuaca. Perilaku individu dapat dibentuk melalui lingkungan sosial termasuk norma, nilai dan harapan kelompok sosial. Sedangkan perilaku manusia yang dipengaruhi oleh lingkungan budaya meliputi aspek-aspek seperti tradisi, adat istiadat, dan agama dalam suatu masyarakat tertentu. Selain itu, faktor ekologi juga dapat mencakup peraturan, kebijakan, dan struktur sosial yang ada di suatu lingkungan yang mungkin membatasi atau mendorong perilaku tertentu. Semua faktor di atas dapat saling berinteraksi dan mempengaruhi sehingga terbentuklah perilaku individu.

2. Faktor Temporal

Dalam hal ini mengacu pada dimensi temporal yang mempengaruhi perilaku individu. Hal ini meliputi waktu dalam sehari, perubahan musim, serta tahapan atau tahapan kehidupan seseorang. Misalnya, aktivitas sehari-hari seperti makan, tidur, dan bekerja dapat dipengaruhi oleh waktu. Perilaku juga dipengaruhi oleh perubahan musim dengan aktivitas yang berbeda pada musim panas dan musim dingin. Selain itu, tahapan kehidupan seseorang

seperti masa kanak-kanak, remaja, dewasa, dan tua juga berperan penting dalam membentuk perilakunya.

3. Faktor Suasana Perilaku

Mengacu pada lingkungan sosial dan psikologis di sekitar individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu tersebut. Perilaku individu dipengaruhi oleh lingkungan sosial termasuk norma, nilai dan harapan kelompok sosial. Misalnya perilaku seseorang akan terbentuk melalui norma budaya atau tuntutan sosial. Selanjut nya, perilaku juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis seperti kondisi emosional. Ketika seseorang merasa senang, sedih atau stres, hal tersebut dapat mempengaruhi keputusan dan tindakannya. Selain itu, perilaku individu juga dipengaruhi oleh pengaruh sosial dan tekanan kelompok, termasuk interaksi interpersonal dan dinamika kelompok yang dapat mempengaruhi perilaku individu melalui pengaruh sosial dan tekanan kelompok. Oleh karena itu, faktor suasana perilaku mencakup unsur-unsur sosial dan psikologis yang hadir di sekitar individu dan berkontribusi terhadap pembentukan perilakunya.

4. Faktor Sosial

Merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi perilaku individu. Ini mencakup interaksi individu dengan lingkungan sosialnya, termasuk keluarga, teman, kolega, dan masyarakat secara keseluruhan. Perilaku individu dapat dipengaruhi oleh norma-norma sosial, nilai-nilai dan harapan kelompok sosial. Misalnya dalam sebuah keluarga, norma-norma yang ditanamkan oleh orang tua pada anaknya dapat

membentuk perilaku anak. Di tempat kerja, budaya perusahaan dan norma tim dapat memengaruhi cara karyawan berperilaku dan berinteraksi satu sama lain. Selain itu, faktor penting lainnya yaitu tekanan sosial dan kesesuaian. Individu mungkin cenderung menyesuaikan perilakunya dengan apa yang dianggap dapat diterima secara sosial atau budaya di lingkungannya. Interaksi dengan berbagai kelompok sosial juga dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap dunia dan bagaimana dia meresponsnya. Oleh karena itu, faktor sosial merupakan hal yang penting dalam memahami perilaku manusia karena interaksi dengan lingkungan sosial dapat membentuk nilai, norma, dan pola perilaku individu (Riswandi, 2013: 39–45).

2.2.3.4 Definisi Perilaku Komunikasi

Perilaku komunikasi dapat diamati dengan melalui suatu kegiatan atau kebiasaan seorang individu. Pada dasarnya tujuan perilaku atau kebiasaan seseorang individu dimotivasi atau keinginan untuk mendapatkan sesuatu dan untuk memperoleh tujuan tertentu. Menurut Kuswarno dalam bukunya yang berjudul “Metodologi Penelitian Komunikasi Fenomenologi”, Perilaku komunikasi yaitu tindakan komunikasi yang menggunakan lambang-lambang. Lambang-lambang perilaku komunikasi yaitu verbal dan non-verbal. Pada hakekatnya perilaku merupakan sebuah tanggapan atau balasan terhadap rangsangan, karena dapat mempengaruhi perilaku. Intervensi organisme terhadap stimulus respon dapat berupa kognisi sosial, persepsi, nilai, atau konsep. Perilaku juga dapat dikatakan satu hasil dari peristiwa atau proses belajar. Proses tersebut alami yang mana harus

dicari pada lingkungan eksternal manusia bukan dalam diri manusia itu sendiri (Kuswarno, 2013: 103).

2.2.3.5 Definisi Komunikasi Verbal

Simbol atau pesan verbal adalah semua jenis simbol yang menggunakan satu kata atau lebih. Bahasa dapat juga dianggap sebagai sistem kode verbal. Suatu sistem kode verbal disebut bahasa. Bahasa dapat didefinisikan sebagai seperangkat simbol, dengan aturan untuk mengkombinasikan simbol-simbol tersebut, yang digunakan dan dipahami suatu komunitas. Bahasa verbal adalah sarana utama untuk menyatakan pikiran, perasaan, dan maksud (Mulyana, 2013).

Sedangkan menurut Devito dalam buku Komunikasi Antar Manusia, komunikasi verbal adalah bahasa yang dibayangkan sebagai kode, atau sistem simbol, yang digunakan untuk membentuk pesan-pesan verbal (Devito, 2011: 130). Pesan-pesan verbal ini berupa rangkaian kata-kata yang dapat menjelaskan sesuatu dalam bentuk bahasa.

2.2.3.6 Macam-Macam Komunikasi Verbal

Bahasa adalah sarana utama untuk menyatakan pikiran, dan maksud kita. Bahasa merupakan komunikasi verbal yang dilakukan menggunakan kata-kata yang mempresentasikan sebagai aspek realitas individual kita. Adapun macam-macam bahasa yang digunakan adalah:

1. Bahasa Indonesia adalah bahasa nasional yang digunakan sebagai bahasa persatuan Indonesia yang dipakai untuk memperlancar hubungan komunikasi dan merupakan lambang kebangsaan bangsa Indonesia (Buku Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan & Kebudayaan).

2. Bahasa daerah adalah bahasa yang digunakan pada suatu daerah tertentu dan memiliki ciri khas tertentu di bidang kosa kata, peristilahan, struktur kalimat dan ejaannya. Bahasa daerah merupakan lambang kebanggaan daerah yang bersangkutan.

2.2.3.7 Definisi Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang menggunakan pesan-pesan nonverbal, istilah nonverbal biasanya digunakan untuk melukiskan semua peristiwa komunikasi di luar kata-kata terucap dan tertulis, secara teoritis komunikasi nonverbal dan komunikasi verbal dapat dipisahkan, namun dalam kenyataannya, kedua jenis komunikasi ini saling jalin menjalin, saling melengkapi dalam komunikasi yang kita lakukan sehari-hari, definisi komunikasi nonverbal sebagai berikut menurut Edward T.Hall mengartikan komunikasi nonverbal:

“Komunikasi nonverbal adalah sebuah bahasa diam atau *silent language* dan dimensi tersembunyi atau *hidden dimension* karena pesan nonverbal yang tertanam dalam konteks komunikasi” (Hall dalam Mulyana, 2010: 344).

2.2.3.8 Fungsi Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal bisa dikatakan hanya menggunakan isyarat atau tidak menggunakan kata-kata yang lisan, tapi tetap saja memiliki fungsi dalam penggunaannya. Menurut Mark Knapp (1978) sebagaimana dikutip Cangara dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Ilmu Komunikasi” menyebutkan bahwa penggunaannya komunikasi nonverbal memiliki fungsi untuk:

1. Meyakinkan apa yang diucapkannya (*repletion*)
2. Menunjukkan perasaan dan emosi yang tidak bisa diutarakan dengan kata-kata (*substitution*)

3. Menunjukkan jati diri sehingga orang lain bisa mengenalnya (*identity*)
4. Menambah atau melengkapi ucapan-ucapan yang dirasakan belum sempat (Cangara, 2011: 106).

2.2.3.9 Tujuan Komunikasi Nonverbal

Ketika kita melakukan komunikasi, baik itu melakukan komunikasi verbal terlebih dahulu yang kemudian diiringi dengan komunikasi nonverbal atau sebaliknya. Bahkan keduanya seringkali berbarengan dalam melakukannya ataupun penyampaiannya. Setiap penyampaian pesannya baik secara verbal ataupun nonverbal sebenarnya memiliki tujuan-tujuan tertentu didalam pesan tersebut. Adapun tujuan dari komunikasi nonverbal menurut (Djoko, 2006: 10) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan atau memberikan informasi.
2. Mengatur alur suara percakapan.
3. Mengekspresikan emosi.
4. Memberikan sifat, melengkapi, menentang atau mengembangkan pesan-pesan dari komunikasi verbal.
5. Mengendalikan atau mempengaruhi orang lain.
6. Mempermudah tugas-tugas khusus yang memerlukan komunikasi nonverbal.

2.2.4 Tinjauan Tentang Karyawan

2.2.4.1 Definisi Karyawan

Karyawan adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Menurut Hasibuan dalam buku “Sumber Daya Manusia” mendefinisikan karyawan sebagai berikut:

”Karyawan adalah orang yang memberikan jasa atau tenaganya kepada perusahaan dengan mendapatkan imbalan berupa gaji atau upah serta manfaat lainnya” (Hasibuan, 2016).

Adapun pengertian Karyawan menurut Rivai dan Sagala dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik” yaitu:

“Karyawan sebagai individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan menerima imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya” (Rivai & Sagala, 2013).

Dari penjelasan diatas, bisa disimpulkan bahwa karyawan merupakan individu yang memberikan jasa atau tenaganya dalam suatu organisasi dan mendapatkan imbalan berupa gaji atau upah atas pekerjaan yang dilakukannya.

2.2.4.2 Klasifikasi Karyawan

Menurut Henry Simamora dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” karyawan dapat diklasifikasikan lebih lanjut berdasarkan beberapa kriteria. Berikut adalah klasifikasi karyawan (Simamora, 2020):

1. Berdasarkan Status Pekerjaan

a. Karyawan Tetap

Karyawan yang dipekerjakan dengan perjanjian kerja yang bersifat jangka panjang atau permanen. Mereka memiliki hak-hak yang diatur

oleh undang-undang ketenagakerjaan, termasuk jaminan pekerjaan, tunjangan kesehatan, dan hak pensiun.

b. Karyawan Kontrak

Karyawan yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Karyawan kontrak biasanya bekerja dalam periode tertentu dan memiliki hak-hak yang berbeda dari karyawan tetap, sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

c. Karyawan Paruh Waktu

Karyawan yang bekerja dengan jam kerja yang lebih sedikit dibandingkan karyawan tetap. Mereka biasanya dipekerjakan untuk tugas-tugas tertentu atau selama periode sibuk. Karyawan paruh waktu tidak mendapatkan semua manfaat yang diterima oleh karyawan tetap

2. Berdasarkan Jenis Pekerjaan

a. Karyawan Operasional

Bertanggung jawab atas pekerjaan yang berhubungan langsung dengan operasional sehari-hari perusahaan. Mereka dapat bekerja di berbagai departemen seperti produksi, logistik, atau pelayanan.

b. Karyawan Administratif

Melakukan tugas-tugas administratif seperti pengelolaan dokumen, administrasi keuangan, dan pekerjaan kantor lainnya.

c. Karyawan Manajerial

Memiliki tanggung jawab manajemen, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas perusahaan.

Mereka biasanya memiliki peran dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional.

3. Berdasarkan Hubungan Kerja

a. Karyawan Internal

Bekerja secara langsung di bawah manajemen perusahaan. Mereka terikat oleh kebijakan dan prosedur internal perusahaan dan berkontribusi secara langsung terhadap tujuan organisasi.

b. Karyawan Eksternal (*Outsourcing*)

Dipekerjakan melalui pihak ketiga atau perusahaan outsourcing. Mereka mungkin bekerja di lokasi perusahaan tetapi secara administratif diatur oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

4. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

a. Karyawan Berpendidikan Tinggi

Memiliki pendidikan formal yang lebih tinggi, seperti sarjana atau pascasarjana. Mereka biasanya ditempatkan dalam posisi yang memerlukan keahlian khusus dan pengetahuan mendalam.

b. Karyawan Berpendidikan Menengah

Memiliki pendidikan tingkat menengah, seperti lulusan SMA atau diploma. Mereka dapat bekerja di berbagai posisi yang memerlukan keterampilan teknis atau operasional.

c. Karyawan Berpendidikan Dasar

Memiliki pendidikan dasar. Mereka umumnya mengisi posisi yang memerlukan keterampilan dasar dan pengalaman kerja praktis.

2.2.4.3 Peran dan Tanggung Jawab Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” (Mangkunegara, 2017) menguraikan bahwa karyawan memainkan peran penting dalam organisasi. Peran dan tanggung jawabnya meliputi:

1. Pelaksanaan Tugas

Karyawan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan posisi dan jabatannya. Ini mencakup tugas pokok yang menjadi tanggung jawab utama mereka serta tugas tambahan yang mungkin diberikan oleh atasan.

2. Pencapaian Tujuan Organisasi

Karyawan harus berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan memahami visi, misi, dan sasaran strategis perusahaan. Mereka diharapkan bekerja secara produktif dan efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan.

3. Kepatuhan terhadap Kebijakan dan Prosedur

Karyawan harus mematuhi kebijakan, prosedur, dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjaga keteraturan dan keselarasan dalam operasional perusahaan.

4. Pengembangan Diri

Karyawan diharapkan terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

5. Komunikasi Efektif

Karyawan harus mampu berkomunikasi dengan baik, baik secara verbal maupun non-verbal, dengan atasan, rekan kerja, dan pihak-pihak lain yang terkait dengan pekerjaan mereka.

6. Inovasi dan Inisiatif

Karyawan didorong untuk menunjukkan kreativitas dan inisiatif dalam pekerjaan mereka, mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

7. Tanggung Jawab Sosial dan Etika

Karyawan harus bekerja dengan mempertimbangkan tanggung jawab sosial dan etika, menjaga kejujuran dan integritas dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil.

2.2.5 Tinjauan Tentang Gender

2.2.5.1 Definisi Gender

Ann Oakley sebagaimana dikutip oleh Nisaromah & Dermawan dalam Jurnal “Analisis Kesenjangan Gender dalam Bidang Pekerjaan pada Era Kontemporer” menyatakan bahwa gender dan jenis kelamin seringkali oleh masyarakat dipahami sebagai istilah yang sama, padahal pada dasarnya gender berbeda dengan seks (Nisarohmah & Darmawan, 2022: 116).

Gender merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan perbedaan bentuk dan fungsi biologis antara laki-laki dan perempuan (Artaria dalam Nisarohmah & Darmawan, 2022: 116). Selain itu gender digunakan untuk

menginformasikan perbedaan tanggung jawab, status dan peran dalam masyarakat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan fungsi biologisnya (Azisah et al., 2016). Menurut West & Zimmerman 1987 dalam tulisannya Lloyd et al di dalam Puspitawati. Definisi Gender adalah:

“Gender is not a noun- a ‘being‘ but a ‘doing’. Gender is created and reinforced discursively, through talk and behavior, where individuals claim a gender identity and reveal it to others (Gender bukanlah kata benda dari kata ‘makhluk’ tetapi ‘melakukan’. Gender diciptakan dan diperkuat secara diskursif, melalui pembicaraan dan perilaku, di mana individu mengklaim identitas gender dan mengungkapkannya kepada orang lain) (Puspitawati, 2013: 8).

Berdasarkan penjelasan di atas, gender mengacu pada atribut feminin dan maskulin yang tidak terbatas pada karakteristik biologis laki-laki dan perempuan. Sebaliknya, seks mengatasi perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, seperti kemampuan perempuan untuk melahirkan yang tidak dimiliki laki-laki. Gender lebih berkaitan dengan peran dan identitas sosial yang dapat berubah sesuai konteks dan budaya, misalnya perempuan dapat berubah dari peran sebagai ibu rumah tangga menjadi pekerja.

2.2.5.2 Definisi Identitas Gender

Identitas gender adalah pemahaman dan perasaan seseorang terhadap gendernya. Identitas gender merupakan aspek inti dari diri seseorang dan dapat diekspresikan melalui cara mereka berpakaian, berperilaku, dan berinteraksi dengan orang lain.

Tessa Robinson dalam artikel yang berjudul *“Gender Identity In Workplace”* mendefinisikan identitas gender sebagai perasaan mendalam dan pribadi seseorang terhadap gendernya. Ini mencakup bagaimana seseorang

mengidentifikasi dirinya sebagai laki-laki, perempuan, atau identitas lainnya. Identitas gender ini berbeda dengan jenis kelamin biologis yang ditentukan berdasarkan ciri fisik saat lahir. Bagi banyak orang, identitas gendernya sesuai dengan jenis kelamin biologisnya, seseorang terlahir dengan tubuh perempuan dan merasa seperti perempuan, namun ada juga orang yang identitas gendernya berbeda dengan jenis kelamin yang ditetapkan saat lahir (Robinson, 2023).

Adapun pengertian Identitas Gender sebagaimana mengutip dari Ghaniya dalam Jurnalnya yang berjudul “Psikologi Peran Gender Menyelami Peran Gender dalam Identitas Dan Perilaku” diartikan sebagai konsep yang krusial dalam memahami peran gender. Ini mengacu pada cara seseorang memandang dan mendefinisikan dirinya sendiri dalam konteks gender yang berlaku di masyarakat. Identitas ini bisa meliputi pengenalan diri sebagai laki-laki, perempuan, atau identitas gender lain yang mungkin tidak cocok dengan kategori biner tradisional. Memahami identitas gender adalah langkah penting untuk menggali lebih dalam tentang konstruksi sosial peran gender (Hanifanisa, 2024: 5).

Bisa disimpulkan identitas gender merujuk pada cara seseorang mendefinisikan dirinya sendiri sesuai gendernya yaitu laki-laki atau perempuan dimana konteks gender ini berlaku di masyarakat.

2.2.5.3 Definisi Rasio Gender Karyawan

Rasio gender karyawan merujuk pada proporsi jumlah karyawan laki-laki dan perempuan dalam suatu organisasi. Pemahaman mengenai rasio ini sangat penting untuk menilai sejauh mana suatu perusahaan menerapkan prinsip-prinsip

kesetaraan gender, diversitas, dan inklusi. Rasio gender yang seimbang di tempat kerja dapat berdampak positif pada kinerja organisasi, inovasi, dan moral karyawan.

Berdasarkan hasil studi oleh Catalyst dalam jurnalnya yang berjudul “*The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*” menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat kesetaraan gender yang lebih tinggi di tingkat manajemen cenderung menunjukkan kinerja keuangan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki ketidakseimbangan gender yang signifikan. (Catalyst, 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas bisa diketahui bahwa, bahwa tim manajemen yang beragam gender cenderung membuat keputusan yang lebih efektif. Pengambilan keputusan dalam tim yang beragam cenderung lebih menyeluruh dan efektif karena berbagai perspektif dipertimbangkan, sehingga mengurangi risiko dan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. Ini berkontribusi pada kinerja operasional dan strategi perusahaan yang lebih baik.

Selain manfaat keuangan dan operasional, perusahaan dengan manajemen yang beragam gender juga memiliki reputasi dan citra yang lebih baik di mata publik dan pemangku kepentingan. Kesetaraan gender di tempat kerja menunjukkan komitmen perusahaan terhadap nilai-nilai inklusi dan kesetaraan, yang dapat meningkatkan citra perusahaan di mata pelanggan, investor, dan calon karyawan. Reputasi yang baik ini dapat menarik bakat terbaik dan memperkuat hubungan dengan pelanggan serta mitra bisnis.

2.2.5.4 Definisi Gender Minoritas

Gender minoritas karyawan merujuk pada individu yang bekerja dalam lingkungan di mana jenis kelaminnya lebih sedikit atau kurang terwakili dibandingkan dengan jenis kelamin lainnya. Misalnya, perempuan di industri yang didominasi laki-laki seperti teknik, teknologi informasi, dan konstruksi, atau laki-laki di industri yang didominasi perempuan seperti keperawatan, pendidikan anak usia dini, dan sekretariat. Mengutip artikel Fortiers yang berjudul “*Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers’ sexism*” dapat disimpulkan bahwa gender minoritas dalam lingkungan kerja adalah individu yang berasal dari gender yang lebih sedikit jumlahnya dibandingkan dengan gender dominan (Stamarski & Hing, 2015).

2.3 Kerangka Pemikiran

Suatu susunan yang logis dan diagramatis, yang memiliki tujuan untuk memberikan gambaran mengenai substansi suatu penelitian. dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan peneliti adalah pendekatan kualitatif, dimana metode ini memerlukan landasan yang kokoh sebagai pedoman penelitian. Metode yang digunakan adalah metode studi kasus deskriptif. Penelitian ini akan fokus pada pemahaman mendalam terhadap permasalahan yang ada di masyarakat, tata cara yang diterapkan di masyarakat dan situasi tertentu. Mencakup aspek-aspek seperti hubungan, visi, pandangan, aktivitas, sikap, serta proses-proses yang sedang terjadi dan dampaknya terhadap fenomena tertentu.

Ketika kita membahas perilaku komunikasi karyawan, dalam pendekatan kualitatif ini kita juga tidak bisa terlepas dari proses komunikasi yang mereka lakukan setiap hari meliputi komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal. Karena pada dasarnya, jika tidak ada perilaku-perilaku verbal maupun nonverbal, maka komunikasi tidak akan pernah berlangsung (Kuswarno, 2013: 103).

Penggunaan lambang-lambang verbal dan nonverbal hampir selalu dilibatkan dalam sebagian besar peristiwa komunikasi yang sedang berlangsung. Penggunaan lambang verbal dan nonverbal ini dilibatkan secara bersama sama karena memiliki sifat holistik atau dalam artian masing-masing lambang ini tidak dapat saling dipisahkan. Dalam banyak tindakan komunikasi, bahasa nonverbal menjadi pelengkap bahasa verbal, dalam artian jika memang suatu pesan sulit untuk diungkapkan dengan kata, maka bahasa nonverbal bisa mewakili pesan tersebut agar lawan bicara bisa memahami maksud isi pesan yang akan disampaikan. Lambang-lambang nonverbal juga bersifat kontradiktif, pengulangan atau bahkan pengganti ungkapan-ungkapan verbal. Oleh karena itu, komunikasi verbal dan nonverbal tidak bisa dipisahkan dan bekerja secara bersama-sama dalam menciptakan makna suatu perilaku komunikasi (Solihat et al., 2015: 67).

Dalam setiap interaksi komunikasi, proses komunikasi yang menjadi penghubung antara pengirim dan penerima pesan seringkali menghadapi tantangan yang menghambat efektifitas arus informasi. Mulai dari penggunaan kata-kata yang ambigu hingga gangguan teknis pada alat komunikasi, hambatan-hambatan ini dapat menghambat pemahaman dan mengurangi efektivitas pesan yang dikomunikasikan.

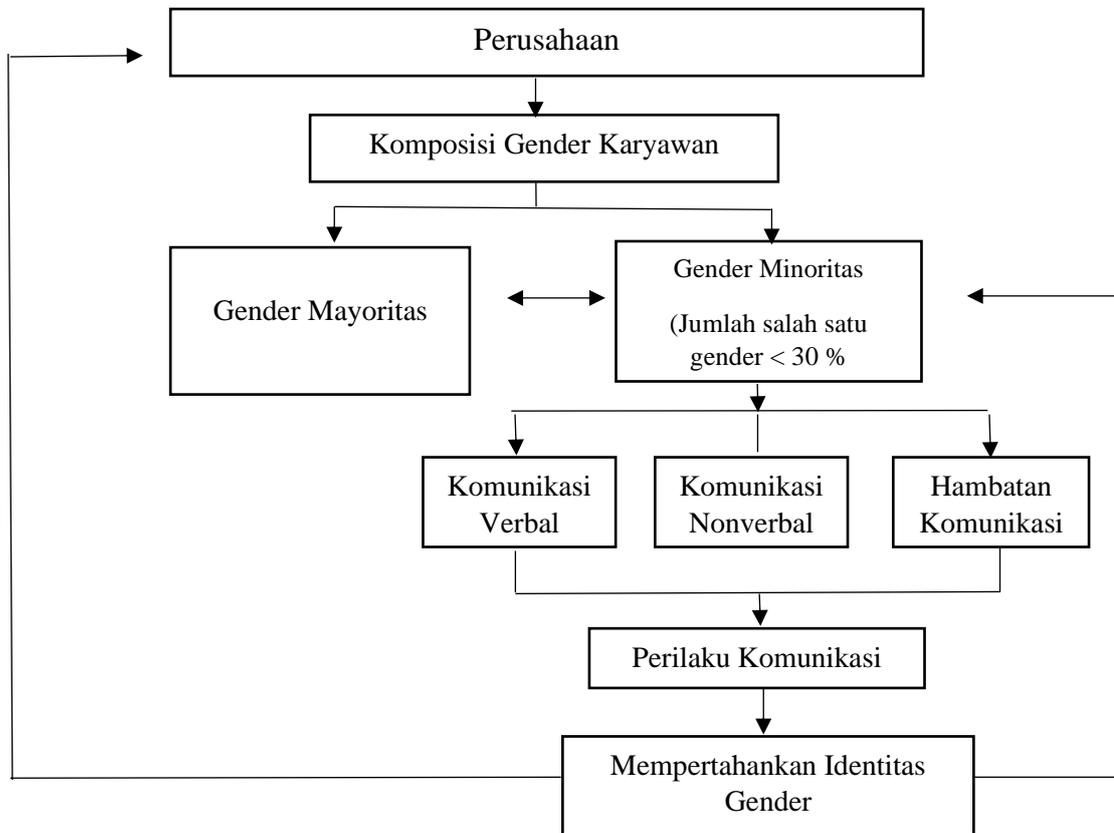
Perilaku komunikasi karyawan juga mengalami hambatan komunikasi dan dapat berdampak pada efektivitas komunikasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wursanto yang dikutip oleh (Masmuh, 2010) menyatakan bahwa di dalam sebuah organisasi hambatan-hambatan komunikasi seperti hambatan teknis, hambatan perilaku, hambatan bahasa, hambatan struktur, hambatan jarak dan hambatan latar belakang itu dapat terjadi. (Wursanto dalam Masmuh, 2010: 86)

Penelitian ini menggunakan fokus penelitian **Perilaku komunikasi Karyawan Gender Minoritas dalam Mempertahankan Identitas Gender**, yang memiliki acuan pada perilaku karyawan yang menjadi minoritas gender di PT M, Lembaga X, dan PT N. Dimana di perusahaan-perusahaan tersebut terdapat minoritas gender karena persentase rasio gender di perusahaan tersebut memiliki perbedaan yang cukup signifikan.

Inti dari penelitian ini adalah untuk mengungkap bagaimana karyawan menggunakan simbol-simbolnya untuk menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain selama proses komunikasi. Bila ingin menyampaikan makna tertentu dapat menggunakan lambang-lambang tersebut.

Berdasarkan fokus penelitian Perilaku Komunikasi maka sub fokus yang digunakan adalah mengenai **Komunikasi Verbal, Komunikasi Nonverbal, dan Hambatan Komunikasi**. Dimana aspek komunikasi verbal dan nonverbal tersebut merupakan komponen untuk melihat makna dari suatu perilaku komunikasi (Solihat et al., 2015: 67). Sedangkan aspek hambatan komunikasi (Wursanto dalam Masmuh, 2010: 86) merupakan komponen untuk kita melihat bagaimana permasalahan dan juga cara mengatasi permasalahan karyawan tersebut.

Gambar 2.1
Alur Kerangka Pemikiran



Sumber : *Peneliti, 2024.*

Berdasarkan kerangka pemikiran teori di atas, peneliti menjelaskan mengenai Perilaku komunikasi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender, perilaku komunikasi karyawan gender minoritas mencakup tiga point utama, diantaranya adalah:

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut berinteraksi dengan karyawan yang berada di kantornya. Dari interaksi tersebut, maka akan terlihat bagaimana karyawan tersebut melakukan komunikasi di tengah lingkungan kerja dengan mayoritas gender tertentu.

Komunikasi verbal melibatkan penggunaan kata-kata untuk menyampaikan informasi.

2. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan-karyawan tersebut berinteraksi. Komunikasi nonverbal melibatkan penggunaan bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan gerak tubuh untuk menyampaikan informasi yang bisa memperkuat atau melemahkan upaya individu dalam mempertahankan identitas gender mereka.

3. Hambatan Komunikasi

Hambatan komunikasi merupakan faktor yang mengganggu atau menghambat proses komunikasi yang efektif. Misalnya karena adanya perbedaan latar belakang antara karyawan laki-laki dan perempuan maka akan ada perbedaan persepsi ketika menyampaikan sebuah pesan.