

Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Perempuan terhadap Budaya Organisasi pada Gabungan Organisasi Wanita di Kota Tasikmalaya

Nadya Amalia Yuliani 1, Ahmad Hamdan 2, Bayu Adi Laksono 3

Universitas Siliwangi

nadyaamaliaa21@gmail.com 1, ahmad.hamdan@unsil.ac.id 2, bayu.adi@unsil.ac.id 3

Abstract

This research aims to determine the influence of women's leadership perceptions on organizational culture at the Gabungan Organisasi Wanita in Tasikmalaya. The research method used is correlational with a quantitative approach. The sampling technique used was a saturated sampling technique by taking the entire population, namely 46 people. The results of the hypothesis test show that the t_{count} value for the female leadership perception variable has a value of 2.523 > a t_{table} value of 2.00324. Meanwhile, the probability value is 0.015 < alpha 0.05 or 5% so it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted. The coefficient value for the independent variable is 0.355, which is positive for the dependent variable. This means that the higher the perception of women's leadership in an organization, the higher the level of organizational culture tends to be. Then the results of the R-Square determination analysis show that the perception of women's leadership has an influence of 12.6%. This means that the ability of the independent variable to explain variations in the dependent variable is very limited. Meanwhile, the correlation results show a value of 0.355, indicating that the perception of women's leadership and organizational culture has a low relationship. Thus, based on the results of the analysis, it can be concluded that the perception of women's leadership has a positive influence on organizational culture.

Keywords : Women's Leadership, Organizational Culture, Gabungan Organisasi Wanita

PENDAHULUAN

Menurut Rahmawati, Hidayah, & Fitriadi (2019, p. 115), kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan melalui hubungan interpersonal dan komunikasi. Kepemimpinan oleh perempuan memainkan peran penting dalam pergantian peristiwa dan kemajuan masyarakat saat ini. Seperti yang dieksplorasi oleh (Vasavada, 2014) kepemimpinan wanita tidak hanya mengambil bagian penting dalam prosedur untuk mengerjakan periklanan tetapi juga secara efektif mengawasi periklanan dan terus mengambil bagian dalam kegiatan periklanan. Saat ini, kemajuan pemikiran perempuan telah mengalami kemajuan besar dalam jangka panjang. Menurut (Setiawati, 2009) pemimpin perempuan umumnya lebih memberi semangat. Studi ini menemukan bahwa pemimpin perempuan memberdayakan pengikutnya dengan memberdayakan orang-orang yang dipimpinya untuk angkat bicara dan berkontribusi. Pemimpin perempuan ini melakukan berbagai kegiatan pengembangan diri dan memberikan pengarahan serta bimbingan yang diperlukan kepada para pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. tindakan.

Menurut (Syahputra, 2023), laporan Bank Dunia tentang Wanita, Perusahaan, dan Undang-Undang tahun 2023 menunjukkan bahwa kesetaraan gender di Indonesia pada tahun 2023 mendapat skor kumulatif 70,6, peningkatan dari skor 64,4 tahun sebelumnya. Skor kesetaraan gender Indonesia berada di peringkat ke-8 dari 11 negara ASEAN, terlepas dari peningkatan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh World Economic Forum (dalam Pahlevi, 2022) menunjukkan bahwa Indonesia menerima skor indeks ketimpangan gender secara keseluruhan 0,697 dan berada di peringkat ke-92 dari 146 negara. Nilai ini meningkat sebanyak 0,009 dari 0,688 pada tahun 2021. Pada tahun sebelumnya, Indonesia menempati peringkat ke-

101 untuk kesetaraan gender. Dalam laporan ini, ketimpangan gender diteliti dalam empat aspek: pemberdayaan politik, partisipasi dan peluang ekonomi, dan pencapaian.

Oleh karena itu, memperluas kesetaraan dan keterbukaan bagi perempuan, khususnya di bidang administrasi, harus menjadi kekhawatiran besar bagi mitra yang terlibat. Pada hakikatnya, berbagai peluang yang dimiliki perempuan dalam bidang privat, sosial, dan sosial adalah sama dengan laki-laki. Pemahaman model kepemimpinan yang benar dan dinamis sangat bergantung pada hal ini. Selain itu, pionir juga erat kaitannya dengan budaya otoriter dan mempunyai dampak tersendiri. Hal ini karena para pemimpin memainkan peran penting dalam memahami budaya berbagai tingkatan yang baik dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang disepakati bersama. Selain itu, budaya hierarki dapat digunakan untuk beradaptasi terhadap perubahan dan membangun hubungan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Aryana dan Winoto (2017) menyatakan bahwa budaya suatu perkumpulan berkaitan dengan kualitas, standar, mentalitas, dan sikap kerja keras yang dimiliki setiap anggotanya. Bagian-bagian inilah yang menjadi pembenaran untuk melihat cara manusia bertindak, berpikir, bekerja sama tanpa henti dengan lingkungan dalam hubungannya. Jika kultur hirarkinya bagus, pasti akan menggarap pameran individu dan justru ingin menambah kemajuan pada perkumpulan juga. Berbicara masalah sosial itu sendiri adalah sesuatu yang esensial bagi sebuah perkumpulan, hal ini ada pada dengan alasan akan terus menerus terhubung dengan kehidupan di dalam pergaulan. Menurut Meitriana dan Irwansyah (2017), budaya hierarki adalah cara berpikir, filosofi, nilai, anggapan, keyakinan, harapan, mentalitas, dan standar yang dimiliki bersama oleh individu hierarkis dan membatasi dalam wilayah lokal tertentu. Hal ini sejalan dengan pemikiran Robbins (2022). Karena adat istiadat dalam perkembangan yang tertata secara hierarkis memenuhi standar-standar sosial yang dianut oleh individu-individunya, maka budaya otoritatif juga penting.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Guterres et al., 2014), konsekuensi penyelidikan dampak administrasi terhadap budaya hierarki harus terlihat pada Koefisien Normalisasi yang menunjukkan koefisien variabel administrasi sebesar 0,453 dengan tingkat kepentingan t uji (sig) sebesar 0,000. Hal ini berarti dampak langsung administrasi terhadap budaya otoritatif adalah sebesar 45,3 persen. Dalam eksplorasi ini ditemukan dampak positif dan besar di kalangan administrasi dan budaya hierarki. Artinya semakin besar kewenangan dalam perkumpulan, maka semakin tinggi pula budaya otoritatif dalam Kantor Organisasi Resmi RDTL.

Gabungan Organisasi Wanita merupakan salah satu bentuk organisasi perempuan yang bertujuan untuk mengembangkan SDM perempuan yang mempunyai kapasitas dan kebebasan, berkarakter, rasa kewajiban sosial, percaya diri dan komitmen kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sehingga kesadaran dan kepedulian dapat dirasakan oleh perempuan dari seluruh lapisan masyarakat, pencipta strategi, pemimpin, penyelenggara dan pelaksana peraturan serta sekutu kemajuan dan otonomi perempuan. GOW Kota Tasikmalaya bergerak di berbagai bidang antara lain sosial, budaya, ekonomi, pendidikan dan politik. Berdasarkan hasil observasi peneliti, Gabungan Organisasi Wanita (GOW) Kota Tasikmalaya mempunyai beberapa permasalahan terkait budaya organisasi, antara lain budaya kurang produktif di kalangan anggota organisasi, program kerja yang kurang berjalan maksimal. dan kedisiplinan yang belum optimal di kalangan anggota organisasi. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi kepemimpinan perempuan terhadap budaya organisasi pada Gabungan Organisasi Wanita di Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Gabungan Organisasi Wanita Kota Tasikmalaya yang dilaksanakan pada bulan Desember 2023 sampai Januari 2024. Penelitian ini menggunakan

pendekatan kuantitatif melalui metode korelasional. Adapun, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket, observasi atau pengamatan dan dokumentasi. Angket yang digunakan yaitu terdiri dari 35 butir pernyataan dimana 19 butir pernyataan dari indikator kepemimpinan dan 16 butir pernyataan dari indikator budaya organisasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh populasi yaitu sebanyak 46 orang. Teknik analisis data yaitu uji keabsahan data: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji hipotesis: analisis regresi linier sederhana, analisis determinasi (*R-Square*).

KERANGKA KONSEPTUAL

A. Konsep Persepsi Kepemimpinan Perempuan

Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan komponen psikologis yang sangat penting bagi manusia karena membantunya dalam merespon berbagai aspek dan gejala yang ada di sekitarnya. Kearifan mencakup kepentingan yang sangat luas, termasuk ke dalam dan ke luar. Wawasan pada dasarnya menyiratkan hal yang persis sama, dan para ahli yang berbeda memberikan definisi yang berbeda pula. Wawasan, sesuai referensi Kata Besar Bahasa Indonesia, adalah reaksi langsung terhadap sesuatu. Cara paling umum memanfaatkan lima fakultas untuk mengetahui beberapa hal. Wawasan dicirikan sebagai interaksi atau kemampuan otak besar untuk melakukan interpretasi terhadap peningkatan pada deteksi manusia, menurut Sugihartono et al. (2007). Ada sudut pandang alternatif dalam kearifan manusia. Ada individu yang melihat sesuatu sebagai sesuatu yang besar atau negatif, yang mempengaruhi aktivitas manusia yang nyata atau nyata. Cara paling umum untuk menguraikan realitas dengan kemampuan disebut kebijaksanaan. Melalui interaksi dengan orang lain, orang secara bertahap mengembangkan persepsinya sejak masa kanak-kanak. Hal ini menunjukkan bagaimana kearifan individu dapat tercipta tanpa henti karena dampak komunikasi dengan pembelajaran terhadap mereka. Oleh karena itu, variabel sosial memengaruhi cara seseorang memandang sesuatu, dan setiap individu memiliki pendekatan baru dalam melihat sesuatu.

Pengertian Kepemimpinan Perempuan

Menurut Furqan (2019), hal ini mengakibatkan individu yang bersangkutan menjadi pusat proses kelompok dan awal dari struktur. Para ahli memberikan berbagai perspektif tentang kepemimpinan. Individu yang berperan sebagai pemimpin tidak mempengaruhi kepemimpinan ini. Effendy Onong Uehara dalam (Uehara, 1981, pp. 9-11) memahami bahwa setiap pionir mempunyai tiga sifat, yaitu: a) Kearifan sosial, khususnya kemampuan untuk melihat dan memahami mentalitas dan kebutuhan orang-orang yang berbeda. individu dalam suatu keadaan. kelompok. b) Kapasitas berpikir abstrak, khususnya pemimpin yang memiliki kecerdasan tinggi dan kemampuan berpikir abstrak. c) Keseimbangan emosi, atau kematangan emosi yang didasarkan pada kesadaran mendalam akan kebutuhan, keinginan, cita-cita, dan perasaan seseorang serta integrasinya ke dalam kepribadian yang harmonis. Para perintis harus menghadapi kesulitan-kesulitan yang sangat sulit untuk mendesak bawahannya agar terus membutuhkan dan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mendatangkan manfaat bagi pertemuan tersebut. Agar sebuah tim berhasil, seorang pemimpin harus memiliki wewenang untuk mengarahkan mereka menuju tujuan mereka. Otoritas ini mengingat aktivitas atau dampak terhadap cara berperilaku individu yang dipimpinya. Merupakan tugas setiap pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana dikemukakan Dewi H. Susilastuti (Susilastuti, 1993, p. 29) pengertian “laki-laki itu unik jika dibandingkan dengan perempuan”. Pernyataan bahwa laki-laki dan perempuan

hanya berbeda karena faktor biologis, dapat dianggap berlaku untuk semua orang. Laki-laki digambarkan sebagai sosok yang besar, dominan, solid, dinamis, mandiri, dan kuat, sedangkan perempuan seringkali digambarkan sebagai sosok yang lemah lembut, cenderung menyerah, tidak berdaya, kurang dinamis, dan ingin mendukung. Sementara itu, (Utaryo, 1992, p. 75) memberikan garis besar bahwa “nyonya” berasal dari kata “empu”, yaitu sosok manusia yang dihormati dan dihargai. Penelitian yang dilakukan oleh Tannen (1995) menunjukkan bahwa pemimpin yang menekankan hubungan yang nyaman sering kali adalah wanita karena mereka akan bertindak menarik terhadap orang-orangnya. Dalam (Hamka, 2013), perempuan memiliki kapasitas yang luar biasa untuk berbisnis dan membangun jaringan atau networking. Beberapa kemampuan tersebut tidak eksklusif untuk perempuan; namun, perempuan ini lebih sering menunjukkan sifat-sifat tersebut daripada laki-laki. Perempuan juga dapat bertanggung jawab dan mengatasi kesulitan di tempat kerja mereka.

Peran Kepemimpinan Perempuan

Perspektif yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan visi dan misi yang solid dikenal sebagai inisiatif (Kartawidjaja, 2020). Ketika membahas kepemimpinan, laki-laki dan perempuan biasanya memandangnya dengan cara yang sama. Namun kenyataannya wanita juga mempunyai jiwa inisiatif yang berbeda-beda dalam memberikan bimbingan, memberikan ceramah, memberikan cara berbicara, atau bahkan memberikan pemikiran. Karena perempuan memiliki kesempatan untuk bersikap tegas dalam situasi pemerintahan, masalah korespondensi orientasi dapat diliputi oleh kurangnya pemisahan antar manusia. Dengan cara ini, penerimaan terhadap peran administratif setara bagi masyarakat. Jelasnya, ini adalah kebijakan untuk memastikan manfaat pembangunan yang adil.

Kendala Kepemimpinan Perempuan

Wanita yang terampil dan berperan sebagai pionir memiliki dua atribut: kewanitaan dan kekuatan; Mereka kuat, tegas, dan tegas. Mereka juga siap mengejar pilihan terbaik layaknya pria. Ini adalah kualitas yang diperlukan bagi seorang pemimpin karena adanya anggapan luas bahwa perempuan adalah makhluk yang lemah; jika tidak memilikinya, implementasinya akan menjadi tantangan. Laki-laki berkemampuan sebagai pembela dan pimpinan keluarga, sehingga perempuan sebagai pemimpin seringkali menghadapi banyak kesulitan. Selain itu, hambatan nyata dipandang di luar kemungkinan bagi perempuan untuk melakukan pekerjaan berat. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik, Mely G. Tan (Tan, 1991) menjelaskan beberapa tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam kepemimpinan, seperti berikut:

1. Budaya Patriarki

Di antara faktor-faktor sosial yang muncul di mata masyarakat yang mempengaruhi budaya regulasi saat ini, perempuan justru menghadapi kesulitan untuk menjadi pionir. Meski ada beberapa daerah di Indonesia yang tidak menganut patriarki, namun sebagian besar norma sosial di tanah air menganutnya. Budaya yang berpusat pada laki-laki ini juga berdampak pada pemahaman individu bahwa arena terbuka adalah pekerjaan laki-laki. Menurut Lestari (2004), pendorong utama peran perempuan dalam iklim publik adalah budaya, karena perempuan pada umumnya berada pada posisi yang lebih rendah dibandingkan laki-laki.

2. Peran Domestik Perempuan

Kehidupan perempuan sangat dipengaruhi oleh budaya yang berpusat pada laki-laki yang disebutkan sebelumnya. Salah satunya adalah masih adanya keyakinan bahwa perempuan harus mengurus keluarga. Terlebih lagi, ketika perempuan dikaitkan dengan pekerjaan lokal dan karir selanjutnya di dunia terbuka, mereka menghadapi beban ganda yang dapat menghambat kemajuan karir mereka. Situasi di mana perempuan diharuskan melakukan tugas tambahan di

luar perannya sebagai istri dan ibu dikenal sebagai “beban ganda”. Hal ini dapat menghambat wibawa perempuan.

3. *Stereotype Gender*

Kehidupan sosial dapat dipengaruhi oleh perbedaan gender atau posisi yang tidak setara. Ketidakseimbangan orientasi ini merupakan suatu titik dimana suatu tipe orientasi mempunyai situasi yang berurutan dibandingkan tipe orientasi lainnya. Menurut Nugroho (2008), orientasi adalah perkembangan sosial dari hubungan antar manusia yang dibuat berdasarkan kerangka tempat mereka hidup. Oleh karena itu, hubungan yang terjalin antara kedua tipe orientasi ini dipengaruhi oleh perkembangan budaya. Dengan demikian, ketimpangan masyarakat bersumber dari cara berpikir masyarakat. Generalisasi orientasi, yang menggabungkan perspektif atau keyakinan tentang bagaimana manusia seharusnya bertindak, pada tingkat yang paling dasar adalah rancangan pemikiran masyarakat.

Indikator Kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh (Arifin et al., 2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, hal ini menunjukkan bahwa membina hubungan kerjasama dengan masing-masing anggota merupakan hal yang lebih penting. Para pionir juga harus mempunyai pilihan untuk mendorong rekan-rekan mereka karena inspirasi akan bekerja pada eksekusi yang otoritatif.
2. Kemampuan pimpinan yang efektivitas yaitu berusaha untuk menindaklanjuti tanggung jawab melebihi kapasitas mereka ketika sangat penting. Demikian pula, baik individu hierarkis maupun pionir dapat bergabung dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Kepemimpinan pimpinan yang partisipatif yaitu dalam pengambilan keputusan, pimpinan menempatkan prioritas tinggi pada pengambilan keputusan secara bersama-sama dengan anggota. Selain itu, para pemimpin diharapkan untuk segera menyelidiki permasalahan di tempat kerja untuk memastikan bahwa permasalahan tersebut ditangani secara efisien.
4. Kemampuan pimpinan dalam mendelegasikan tugas atau waktu yaitu pemimpin diharapkan mengorbankan kepentingan asosiasi lebih dari keuntungan mereka sendiri, sehingga memberi mereka peluang untuk memenuhi persyaratan hierarkis.
5. Kemampuan pimpinan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang, yang berarti bahwa pimpinan memiliki tanggung jawab atas kesalahan penyelesaian individu dan pengumpulan. Anggota harus selalu dilatih untuk mengambil keputusan oleh pemimpin. Untuk secara khusus terfokus pada tanggung jawab pemerintah dalam menyelesaikan kesalahan mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok.

B. Konsep Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Kerangka budaya yang dikaitkan dengan setiap tindakan manusia tercermin di dalamnya; Hal ini terlihat dari cara mereka berpikir dan menangani permasalahan. Contoh-contoh ini cukup menarik untuk dipikirkan dan karenanya dididikkan kepada individu baru sebagai pendekatan yang tepat dalam melihat, memikirkan dan merasakan terkait dengan permasalahan Schein (Wirawan, 2008, p. 15). Seperti yang ditunjukkan oleh Killman dkk. Menurut Nimran (2004), istilah “budaya” mengacu pada semua asumsi, ideologi, filosofi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma masyarakat.

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya yang kuat dalam suatu organisasi akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap anggotanya dibandingkan budaya yang lemah, menurut Wibowo (2006, p. 739). Budaya yang kuat seharusnya berdampak pada cara berperilaku individunya. Menurut Sunarto (Riani & Laksmi, 2011, p. 18), budaya organisasi memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan organisasi, di mana budaya organisasi berfungsi untuk meningkatkan seluruh komponen organisasi, terutama saat organisasi menghadapi perubahan internal dan eksternal.
2. Integrator, di mana budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk menyatukan berbagai sifat, karakter bakat, dan kemampuan yang ada di dalam organisasi.
3. Identitas organisasi, di mana budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi.
4. Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi, berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi.
5. Ciri kualitas, budaya organisasi adalah representasi dari nilai-nilai kualitas yang berlaku dalam organisasi.
6. Motivator, budaya organisasi yang kuat menjadikan anggota semangat.
7. Pedoman gaya kepemimpinan, Perubahan dalam organisasi akan membawa perspektif baru.

Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Hari, 2015, hal. 14), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti:
 - Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan organisasi
 - Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil, seperti:
 - Menetapkan target yang akan dicapai oleh organisasi
 - Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan anggota, seperti:
 - Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan
 - Mendukung prestasi anggota
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti:
 - Teliti dalam mengerjakan tugas
 - Keakuratan hasil kerja

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil analisis uji asumsi normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnov terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,081 > taraf kesalahan alpha 5% atau 0,05. Oleh karena itu, dapat dimaknai bahwa nilai residual menyebar secara normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Uji asumsi normalitas merupakan uji prasyarat sebelum dilakukan uji hipotesis sehingga apabila uji normalitas tidak dapat terpenuhi maka tidak dapat dilakukan uji hipotesis.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis uji asumsi heteroskedastisitas diperoleh nilai Sig. (probabilitas) pada variabel bebas (X) yaitu Persepsi Kepemimpinan Perempuan bernilai 0,259 > alpha 0,05 atau 5%.

Dengan demikian hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa residual memiliki ragam yang homogen atau dalam konteks ini tidak heterogen sehingga terhindar dari heteroskedastisitas.

3. Uji Asumsi Linearitas

Hasil analisis uji asumsi linearitas diperoleh nilai Sig. *Deviation from Linearity* bernilai 0,561 > alpha 0,05 atau (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas yaitu persepsi kepemimpinan perempuan (X) dengan variabel terikat budaya organisasi (Y). Maka dalam hal ini, uji asumsi linearitas dapat terpenuhi.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai t_{hitung} pada variabel persepsi kepemimpinan perempuan (X) memiliki nilai sebesar 2,523 > nilai t_{tabel} 2,00324. Sedangkan nilai Sig. (probabilitas) bernilai 0,015 < alpha 0,05 atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian variabel bebas persepsi kepemimpinan perempuan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas budaya organisasi (Y).

Kemudian hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien pada variabel bebas persepsi kepemimpinan perempuan bernilai 0,355 bertanda positif terhadap budaya organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi kepemimpinan perempuan dalam organisasi maka cenderung semakin tinggi pula tingkat budaya organisasinya. Dengan demikian hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan perempuan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu budaya organisasi (Y).

2. Analisis Determinasi (R-Square)

Berdasarkan hasil analisis determinasi R-Square diperoleh nilai sebesar 0,126 atau (12,6%) artinya besarnya keragaman variabel budaya organisasi (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel persepsi kepemimpinan perempuan yaitu sebesar 12,6%. Dengan demikian besaran kontribusi atau pengaruh variabel persepsi kepemimpinan perempuan (X) terhadap variabel budaya organisasi (Y) adalah sebesar 12,6%. Sedangkan sisanya sebesar 87,4% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk model dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa nilai R-Square kecil atau lemah yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat sangat terbatas. Kemudian, pada tabel diperoleh hasil analisis dengan nilai korelasi yang menunjukkan nilai sebesar 0,355.

Berdasarkan hasil konversi nilai korelasi, hasil analisis dengan nilai sebesar 0,355 menunjukkan tingkat hubungan yang rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas persepsi kepemimpinan perempuan (X) dan variabel terikat budaya organisasi (Y) memiliki korelasi atau hubungan yang rendah.

Pembahasan

Peneliti akan mendeskripsikan data penelitian yang diperoleh pada bagian ini, serta mengkaji hasil penafsiran temuan dan interpretasi temuan di lapangan. Pembicaraan ini berpusat pada pemaksaan akibat penyelidikan yang mencakup akibat pengujian spekulasi sehubungan dengan dampak kesan otoritas perempuan terhadap budaya otoritatif. Terlihat jelas dari hasil

analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis bahwa persepsi perempuan terhadap kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Berbagai faktor yang dikecualikan dari model eksplorasi ini mungkin berdampak pada eksekusi bagian, inspirasi, standar dan nilai hierarki, warisan, pelaksanaan pekerjaan, dll. Selain itu, menurut Pabundu Tika dalam Izrah (2018:19) variabel yang memengaruhi budaya hierarki adalah elemen interior dan lebih jauh lagi faktor luar.

Faktor-faktor yang memengaruhi budaya otoritatif mencakup kecurigaan mendasar, keyakinan yang dianut, pemimpin, aturan untuk menangani masalah, nilai-nilai bersama, dan warisan hierarki. Hal ini menunjukkan bahwa banyak faktor lain selain pandangan inisiatif perempuan yang berdampak pada budaya otoritatif. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan, yaitu usia rata-rata sebagian besar responden dikalahkan oleh rentang usia 45-78 tahun, dimana mereka merupakan kelompok orang dewasa. Menurut Knowles (1970), gagasan andragogi, atau pendidikan orang dewasa, adalah bahwa seseorang mengembangkan dan memperoleh pemahaman tentang dirinya sendiri, beralih dari ketergantungan total ke kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa responden mandiri dan berdaya. Secara keseluruhan, konsep diri anak muda masih tunduk pada orang lain, sedangkan konsep diri orang dewasa bebas karena mereka sudah mempunyai solidaritas dan otonomi sendiri. Terlebih lagi, ketika ia berkembang, ia akan mengumpulkan banyak sekali keterlibatan, yang akan menjadikannya sumber pembelajaran yang kaya dan memberikan dasar yang luas untuk mempelajari hal-hal baru.

Selanjutnya, hasil analisis statistik deskriptif dalam data responden menyatakan bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan mayoritas adalah perguruan tinggi dan latar belakang pekerjaan yang tinggi pula. Mendukung pendapat Rivai, et al. (2004) dalam (Husin et al., 2012) bahwa perbedaan budaya, sumber daya manusia, latar belakang pendidikan, latar belakang kehidupan, lingkungan yang membentuknya, latar belakang strata ekonomi sangat menentukan dalam membentuk satu karakter bagi kepentingan perusahaan. Perbedaan tersebut mengakibatkan juga perbedaan sikap dan perilaku dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan (Ananta, 2014) dalam (Farahiyah, 2021) yang mengemukakan bahwa tingginya perekonomian dalam perempuan menyebabkan adanya perubahan pandangan dan sikap serta partisipasi perempuan dalam pembangunan dan membuat perempuan untuk mandiri dalam kehidupannya.

Kemudian hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas persepsi kepemimpinan perempuan bertanda positif terhadap budaya organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi kepemimpinan perempuan dalam organisasi maka cenderung semakin tinggi pula tingkat budaya organisasinya. Dengan demikian hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan perempuan berpengaruh secara positif terhadap variabel bebas yaitu budaya organisasi. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi persepsi kepemimpinan dalam organisasi maka cenderung semakin tinggi pula pengaruh terhadap budaya organisasi. Menurut Schein (2019), salah satu tanggung jawab seorang pemimpin adalah membangun budaya dan suasana organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi akan dibentuk atau diubah oleh kepemimpinan yang efektif. Terlebih lagi, perilaku tersebut dianggap sebagai kepentingan sosial atau budaya hierarkis yang kokoh dan menyatu dengan keadaan saat ini (Robbins, 1996). Demikian pula pandangan Schein (2019) administrasi dalam perkumpulan membentuk dan mengubah budaya dalam suatu organisasi atau perkumpulan. Kualitas dan arahan yang dibawa

oleh para pionir ke dalam asosiasi akan berdampak pada cara hidup yang dianut dalam asosiasi yang mereka pimpin (Robbins dan Coulter, 1999).

Oleh karena itu, budaya inisiatif dan budaya otoritatif saling berhubungan karena tidak ada pionir yang terisolasi dari budaya (Robbins dan Coulter, 2010). Jika kepemimpinan perempuan dipandang baik dan budaya organisasinya tinggi, maka dapat dikatakan berada pada level tinggi dan mampu mempertahankan level tersebut. Sebaliknya jika kepemimpinan perempuan dipandang baik dan budaya organisasinya tinggi, maka dapat dikatakan berada pada level tinggi dan mampu mempertahankan level tersebut. Penting untuk diingat bahwa pembahasan kepemimpinan perempuan melibatkan upaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan menghargai kontribusi perempuan dalam berbagai kapasitas kepemimpinan. Dukungan organisasi dan perubahan budaya merupakan langkah-langkah kunci dalam mendorong kesetaraan gender di tingkat kepemimpinan. Kepemimpinan perempuan dapat membentuk budaya organisasi yang lebih kolaboratif, inklusif, dan memperhatikan keberagaman. Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa organisasi ini tumbuh dengan baik, dibuktikan dengan organisasi ini tumbuh dan berjalan tidak terpaku dengan satu tokoh saja.

Temuan penelitian ini menguatkan temuan Tsang (2017), yang sampai pada kesimpulan bahwa budaya organisasi industri perangkat lunak dan perilaku kewirausahaan di Tiongkok berkorelasi positif. Selain itu menegaskan konsekuensi eksplorasi yang dipimpin oleh Xenikou dan Simosi (2016), menyatakan bahwa inisiatif jelas mempengaruhi budaya hierarki. Sedang hasil penelitian Kuchinke (2020), menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memprediksi nilai budaya pada organisasi atau perusahaan. Teori organisasi yang baik seharusnya dapat berfungsi secara efektif tanpa terlalu bergantung pada satu pemimpin saja. Pemimpin memang dapat memainkan peran penting dalam membimbing, mengarahkan, dan menginspirasi anggota organisasi, tetapi sistem organisasi yang baik seharusnya didesain sedemikian rupa sehingga tidak terlalu rentan terhadap perubahan pemimpin. Organisasi ini memiliki struktur yang jelas dan kokoh, dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang terdefinisi dengan baik. Ini memungkinkan anggota organisasi untuk beroperasi secara efisien karena memang sudah adanya pembagian tugas dan *job description* yang jelas tanpa perlu tergantung terlalu banyak pada keputusan atau arahan langsung dari pemimpin.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh persepsi kepemimpinan perempuan secara positif terhadap budaya organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat persepsi kepemimpinan perempuan maka cenderung semakin tinggi pula tingkat budaya organisasinya. Adapun besaran kontribusi atau pengaruh persepsi kepemimpinan perempuan terhadap budaya organisasi adalah sebesar 12,6%. Pengaruh sebesar 12,6% menandakan bahwa persepsi kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh yang positif terhadap budaya organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengurus dalam organisasi ini sudah mandiri dan berdaya tidak bergantung pada satu tokoh pemimpinnya. Sedangkan sisanya sebesar 87,4% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk model dalam penelitian ini yang dimungkinkan berpengaruh terhadap budaya organisasi. Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,355 yang menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan perempuan memiliki korelasi atau hubungan yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v1i1.10>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aryana, P., & Winoto, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas Xyz). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 17(2).
- Denise, T. (2017). Leadership, Natinal Culture and Performance Management in The Chinese Software Industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 56(4), 270-284.
- Diana, M. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Brawijaya*, 7(2), 1-13.
- Djaali. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Erwinawati, Fatmawati, & Indri. (2015). Peran Kelompok Wanita Tani Pedesaan dalam Menunjang Pendapatan Keluarga.
- Furqan, M. (2019). *Kepemimpinan Perempuan (Studi Perbandingan Hukum Islam dengan UU No.7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum)*. UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Guterres, N., Gede, S. W., & Made, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. *EJurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(11).
- Hamka, H. (2013). Kepemimpinan Perempuan dalam Era Modern. *Al-Qalam*, 19(1), Article 1. <https://doi.org/10.31969/alq.v19i1.222>
- Hiryanto. (2017). Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi serta Implikasinya dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Dinamika Pendidikan*, 12(1), 1-19.
- Irnin, A. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 285-295.
- Jayanti, F. (2018). Persepsi Mahasiswa Terhadap Pelayanan Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura. *Jurnal kompetensi*, 5(2), 205-223.
- Husin, N., Nimran, U., Setiawan, M., & Surachman. (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(1), 1-11.
- Kartawidjaja, J. (2020). Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Diniyah Al-Azhar di Muara Bungo Jambi. *Ophranet Journal of Rare Diseases*, 3(2), 1-9.
- Ma'ruf, A. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Asswaja Presindo.
- Masykuroh, D. N. (2020). *Wanita dan Politik*. Banten: Media Karya Publishing.
- Meitriana, M. A., & Irwansyah, M. R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 34-44. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v5i1.15570>

- Pahlevi, R. (2022). Indeks Ketimpangan Gender Indonesia, Terburuk di Bidang Politik. *Databoks*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/07/18/indeks-ketimpangan-gender-indonesia-terburuk-di-bidang-politik>
- Perdana, E. (2016). *Olah Data Skripsi dengan SPSS 22*. Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen FE UE.
- Primasheila, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 5(3), 25-32.
- Rahmawati, A., Hidayah, S., & Fitriadi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 103-115.
- Rahmawati, L. (2023). Kajian Kepemimpinan Path Goal Theory Studi Literature Review. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 197-223.
- Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. PT. Prenhallindo.
- Robbins, C. (2002). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosintan, M., & Setiawan, R. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya. *Agora*, 1-11.
- Sembiring, R. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya
- Setiawati, T. (2009). *Pejabat Perempuan Struktural dalam Perspektif Gender*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilastuti, D. H. (1993). *Gender ditinjau dari Persepsi Sosiologis*. Tiara Wacana Yogya.
- Syahputra, E. (2023). *Top! Begini Cara Kementerian BUMN Junjung Kesetaraan Gender*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20230427160833-37-432802/top-begini-cara-kementerian-bumn-junjung-kesetaraan-gender>
- Tan, M. G. (1991). *Perempuan Indonesia: Pemimpin Masa Depan*. Pustaka Sinar Harapan.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uehara, E. O. (1981). *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Almunir.
- Utaryo, C. (1992). *Permasalahan Perempuan di Negara Berkembang*. Tiara Wacana Yogya.
- Vasavada, T. (2014). Women Leaders and Management of Public Relations in Nonprofit Organizations. *Asia Pacific Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 3(1).