

HAMBATAN-HAMBATAN TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR WANITA DI HOTEL BINTANG 5 DI SURABAYA

Jane Roberta Halim, Fera Anjani, Deborah Christine Widjaja

Program Studi Manajemen Perhotelan Fakultas Bisnis dan Ekonomi

Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto No 121-131, Surabaya, Jawa Timur 60236

janeliem97@gmail.com, feraanjani@gmail.com, dwidjaja@petra.ac.id

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh hambatan diri sendiri, hambatan keluarga, hambatan organisasi dan hambatan budaya mempengaruhi perkembangan karir wanita di hotel Sheraton, hotel Vasa dan hotel Golden Tulip. Penelitian ini menggunakan teknik analisa kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Terdapat 130 responden dalam penelitian ini yang semuanya adalah karyawan wanita. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hambatan diri sendiri, hambatan keluarga, hambatan organisasi dan hambatan budaya signifikan menghambat perkembangan karir wanita. Dari keempat variabel tersebut, hambatan budaya adalah hambatan paling dominan dalam perkembangan karir wanita.

Kata Kunci: Hambatan Diri Sendiri, Hambatan Keluarga, Hambatan Organisasi dan Hambatan Budaya, Perkembangan Karir Wanita

Abstract : The purpose of this research is to determine the effect of self-esteem barriers, family barriers, organizational barriers and cultural barriers to women career development at Sheraton Hotel, Vasa Hotel and Golden Tulip Hotel. This study uses quantitative analysis techniques using multiple linear regression analysis methods. There were 130 respondents on this research who are all females. The results of the study showed that self barriers, family barriers, organizational barriers and cultural barriers significantly hindered on women career development. From these four variables, cultural variable was the most dominant barrier of women career development.

Keywords: Self Barriers, Family Barriers, Organizational Barriers and Cultural Barriers, Women Career Development

PENDAHULUAN

Wanita modern saat ini memiliki peran yang penting dalam mendukung kesejahteraan keluarga bahkan juga kesejahteraan negara (Burke, 2000). Pada penelitian yang dilakukan oleh Sukirno (2015), dari 30 CEO di Indonesia hanya 10% saja yang menduduki posisi puncak yaitu hanya 3 orang wanita. Banyak alasan yang muncul terkait susah wanita untuk menduduki posisi puncak, seperti wanita dianggap belum siap, kurang mampu, lemah untuk memimpin, terlalu emosional, kurang produktif (Murniati, 2004).

Pengembangan karir wanita adalah sebagai urutan kegiatan yang terkait dengan pengalaman kerja, perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi karyawan selama bekerja (Glueck, 1997). Ketidakcocokan penerapan kinerja pria pada wanita, karena konsekuensi yang harus dihadapi wanita dalam mengembangkan karir, yang tidak dihadapi oleh pria. Industri perhotelan sendiri merupakan salah satu industri yang masih terdapat diskriminasi kepada wanita dalam hal manajerial. Dalam penelitian jurnal "Seventeen Castell and Wench Bendmark (2017) ditemukan bahwa dalam industri perhotelan pria mendapatkan kemungkinan promosi menuju tingkat manajerial sebesar 10 kali lipat, sedangkan wanita umumnya hanya dipromosikan dalam bidang seputar keuangan (*finance*). Untuk mencapai posisi *General Manager*, karir yang dilalui sebaiknya berasal dari pekerjaan yang sifatnya pelayanan, misalnya *marketing*, *front office*, *food and beverage*, dan *housekeeping*. Penjelasan di atas menguatkan masih adanya fenomena *Glass Ceiling* yang terjadi di industri perhotelan. Beberapa penelitian sebelumnya di beberapa negara terkait karir karyawan wanita di industri perhotelan menunjukkan fenomena serupa (Clevenger dan Singh, 2013). Dengan adanya fenomena *Glass Ceiling* ini, banyak wanita-wanita yang merasa dirugikan. Beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya *Glass Ceiling* di perusahaan yaitu, faktor diri sendiri, faktor organisasi, faktor keluarga, dan faktor budaya.

Faktor diri sendiri merupakan ketidakmampuan wanita dalam mengaktualisasikan diri di perusahaan, menjadi salah satu faktor penghambat memperoleh promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi, terlebih lagi wanita yang kesulitan untuk berkompetisi dengan pria. (Bombuwela dan De Alwis, 2013). Faktor organisasi merupakan kurangnya jaringan bagi karyawan wanita di perusahaan, membuat hambatan besar bagi wanita yang bercita-cita untuk memiliki posisi manajerial puncak di perusahaan, tidak adanya mentor bagi karyawan wanita serta hubungan yang sulit untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen menjadi hambatan bagi wanita untuk berkarir ke posisi puncak (Goveas dan Aslam, 2011). Faktor keluarga menjelaskan bahwa konflik tanggung jawab pada wanita untuk bekerja di perusahaan dan tanggung jawab untuk mendidik anak serta keluarganya di rumah, sehingga membuat karyawan wanita tidak bisa bekerja secara maksimal, karena harus membagi fokus antara pekerjaan dan keluarga (Boles et al, 2001 dalam Sumarto dan Permanasari, 2013). Faktor budaya yang mempengaruhi timbulnya *Glass Ceiling* di perusahaan adalah munculnya sebuah stereotip *gender* di masyarakat yang menganggap tugas wanita cukup di rumah saja. Menurut teori *gender* kedudukan yang terpenting bagi seorang wanita adalah sebagai seorang istri dan ibu yang mengatur jalannya rumah tangga serta mendidik anak-anaknya.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini agar dapat mengetahui apakah hambatan diri sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita, apakah hambatan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita, apakah hambatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita, dan apakah hambatan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita. Selain itu tujuan dalam penelitian ini juga untuk mengetahui hambatan manakah yang paling berpengaruh terhadap perkembangan karir wanita.

TEORI PENUNJANG

PENGERTIAN *GENDER*

Gender merupakan istilah yang sudah sering didengar setiap harinya pada kehidupan masyarakat. Istilah tersebut sering dijumpai baik itu lisan maupun non-lisan. Meskipun begitu, tidak jarang orang masih salah mengartikan apa itu *gender* dan salah menggunakan istilah tersebut. *Gender* tidak merujuk kepada jenis kelamin tertentu (pria atau wanita). Menurut Wade Carole dan Tavris Carol (2007), istilah jenis kelamin dengan *gender* memiliki arti yang berbeda, yaitu jenis kelamin adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara pria dan wanita, sedangkan *gender* dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita yang dipelajari.

PENGERTIAN DISKRIMINASI

Pengertian diskriminasi adalah suatu tindakan atau perlakuan yang mencerminkan ketidakadilan terhadap individu atau kelompok tertentu yang disebabkan oleh adanya karakteristik khusus yang dimiliki oleh individu atau kelompok tersebut (Maxmanroe, 2005). Hingga saat ini diskriminasi masih sering terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, meskipun masyarakat sudah terlindung dengan hukum dan hak asasi manusia. Segala bentuk perbedaan perlakuan dan pelayanan kepada seseorang individu ataupun kelompok organisasi termasuk ke dalam diskriminasi dan tanpa di sadari sering melakukan hal tersebut.

DISKRIMINASI *GENDER*

Perbedaan *gender* ini sebenarnya sudah terjadi sejak lahir. Menurut Ragigns, Townsend dan Mathis (1998) membuktikan bahwa pria dan wanita memiliki kemampuan belajar, memori, kemampuan penalaran, kreativitas dan intelijen yang sama. Berdasarkan hal ini banyak sekali perdebatan yang sering terjadi bahwa kinerja pria dan wanita sangat berbeda.

GLASS CEILING

PENGERTIAN *GLASS CEILING*

Istilah *Glass Ceiling* pertama kali muncul dalam sebuah edisi *The Wall Street Journal* tahun 1986 oleh Hymowitz dan Schellhardt. Arti dari *Glass Ceiling* awalnya merupakan sebuah perkembangan yang mengacu pada hambatan transparan dan artifisial yang dihadapi wanita untuk meraih posisi puncak dalam suatu perusahaan. Menurut Wirth dalam bukunya "*Breaking Through the Glass Ceiling*" *Glass Ceiling* adalah istilah yang diciptakan pada tahun 1970-an di Amerika Serikat untuk menggambarkan hambatan buatan yang tak terlihat, yang diciptakan oleh prasangka

sikap dan organisasi, yang menghalangi wanita dari posisi eksekutif senior. Saat ini wanita masih belum diakui dalam dunia pekerjaan, banyak yang meremehkan hasil kerja wanita. Hal tersebut mengingatkan pada perjuangan R.A. Dia ingin wanita memiliki kebebasan menuntut ilmu dan belajar. Partisipasi para eksekutif pria lebih banyak dua kali lipat dibandingkan dengan wanita, partisipasi wanita hanya 1% dari 774 perusahaan di Asia (Bombuwela & De Alwis, 2013).

FAKTOR-FAKTOR YANG MENGHAMBAT PERKEMBANGAN KARIR WANITA

a) Hambatan Diri Sendiri

Awalnya, karena menjadi istri dan ibu lebih penting daripada menjadi wanita karir, wanita lebih memilih untuk langsung pulang ketika selesai bekerja mempengaruhi kemajuan karir wanita. Laufer (2004) menjelaskan bahwa beberapa wanita profesional melepaskan peluang karirnya karena hambatan yang terjadi dalam pekerjaannya. Ketidakmampuan mengaktualisasikan diri, kurang percaya diri, emosi dan sensitivitas merupakan kelemahan wanita yang menyebabkan wanita lebih sulit untuk mendapatkan posisi puncak. Karena untuk mencapai posisi puncak, wanita harus aktif dalam manajemen atau memiliki pengalaman yang banyak. Selain itu motivasi yang kurang pada karyawan wanita menyebabkan muncul rasa tidak nyaman akan pekerjaan yang diberikan dan menyebabkan kinerja menjadi buruk, melepas tanggung jawab yang diberikan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).

b) Hambatan Keluarga

Memiliki anak membawa banyak tanggung jawab dalam kehidupan keluarga dan hal tersebut adalah alasan mengapa banyak wanita memutuskan untuk meninggalkan karirnya karena agar bisa mengurus dan membesarkan anak-anaknya. Bagi wanita, tidak memiliki anak bisa menjadi keuntungan karir. Menurut Dinyatakan oleh Brownell (1994) ditemukan bahwa hanya 33% para wanita yang mampu bertahan menjadi *General Manager* dalam suatu industri perhotelan itupun menjadi wanita tunggal tanpa memiliki keluarga kecilnya atau lebih tepatnya sudah meyakinkan diri untuk tidak berkeluarga. Menurut Bauman (2007) wanita dengan prestasi yang tinggi kebanyakan ialah wanita tunggal dan tidak berkeluarga. Menurut Tharenou (2005) yang membuat karir para wanita jadi lebih sulit untuk naik level adalah jika wanita ingin berkeluarga, wanita harus benar-benar meninggalkan dunia kerja di perhotelan dan hanya fokus mengembang tanggung jawab sebagai seorang ibu bagi anak-anaknya dalam menjalani kehidupan rumah tangga.

c) Hambatan Organisasi

Keberadaan wanita dalam dunia kerja ditandai oleh pelecehan, diskriminasi, ketidakberdayaan, dan dominasi pria. Dalam berbagai lingkungan kerja, wanita dihadapkan pada perlakuan diskriminatif di dalam dan antar organisasi. Sekalipun semakin banyak wanita yang memasuki lingkungan kerja, wanita masih sering kali menjadi sasaran perlakuan diskriminasi *gender* (Oey, Gardiner et al., 1996). Menurut Timo dan Davidson (2002) memperlihatkan bahwa dalam segmen intrinsik di dalam dunia kerja industri perhotelan bahwa peran manajer memang seharusnya dilakukan oleh para pria dibandingkan wanita, disebabkan norma-norma yang biasanya banyak berlaku di perusahaan lebih cenderung berjalan dengan aturan maupun norma serta nilai-nilai yang diterapkan oleh para pria di perusahaan tersebut, sehingga dari hal ini dapat menyebabkan karir wanita di industri perhotelan akan semakin sulit. Jika ingin

mendapatkan posisi puncak, wanita harus dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada di perusahaan.

d) Hambatan Budaya

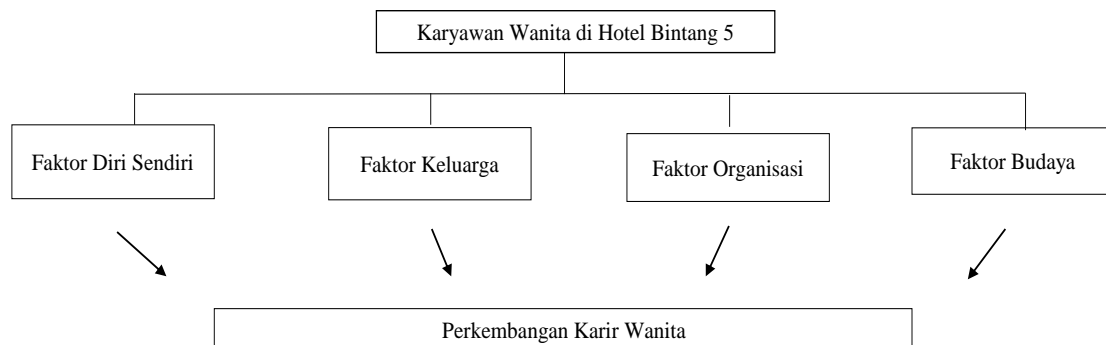
Faktor budaya berdampak pada perkembangan karir wanita dan dapat mempengaruhi keputusan wanita untuk mengganti pekerjaan atau pindah. Ini bisa menjadi keuntungan karir bagi seorang wanita untuk tetap bersama dalam organisasi tertentu agar tidak melemahkan modal sosial yang dimilikinya (Burke, 2005). Menurut Altman et al., (2005) wanita dalam pekerjaan di dalam industri perhotelan kerap kali dianggap hanya membutuhkan pekerjaan dengan posisi terendah, karena dulunya para wanita yang bekerja di hotel dianggap sebagai hal yang tabu dan tidak bermartabat. Korczynski (2002) menyatakan dalam hal ini wanita masih dapat dipekerjakan dalam dunia kerja perhotelan, karena didalam industri perhotelan para tenaga kerja di hotel diharuskan untuk menjalin relasi yang baik dengan para tamu yang menginap di hotel selain itu juga dibutuhkan ikatan emosional antara tenaga kerja hotel, terutama bagian *Front Office* dan *FnB Service* yang merupakan departemen dalam hotel yang pasti akan sering bertatap muka dengan para tamu di hotel, maka dari itu kehadiran para karyawan wanita dalam industri perhotelan mulai diperlukan. Rees dan Garnsey (2003) mengatakan bahwa wanita sudah tidak dapat memenuhi kompetensi direktif yang akan berakibat pada karir wanita tersebut, hal-hal inilah yang masih menjadi hambatan bagi wanita untuk lebih maju dalam memantapkan karir kedepannya.

WOMEN CAREER DEVELOPMENT

PENGERTIAN WOMEN CAREER DEVELOPMENT

Pengembangan Karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Perempuan biasanya merasa kesulitan ketika harus memilih antara tanggung jawab keluarga dan pengembangan karir (Valentova, 2005; Claes, 1999). Wanita cenderung meluangkan lebih banyak waktu untuk kegiatan keluarga daripada pria (Eby et al., 2005) tetapi berbeda dengan waktu yang diberikan untuk kegiatan kerja. Oleh karena itu, wanita tidak dapat membagi waktu antara mengurus keluarga atau bekerja. Masyarakat masih berasumsi bahwa pria lebih cocok dalam menduduki posisi puncak. Pria lebih sering dipromosikan karena perusahaan berasumsi bahwa pria lebih cocok sebagai pemimpin dan tidak terganggu dengan urusan keluarga, sedangkan wanita jarang dipromosikan karena wanita dianggap lemah dalam memimpin.

KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kausal. Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan ini menekankan pada keluasan informasi, dan banyaknya informasi yang telah didapat dan dikumpulkan oleh peneliti. Metode ini cocok digunakan untuk populasi yang luas dengan variabel yang terbatas, sehingga data atau hasil riset dianggap merupakan representasi dari seluruh populasi (Sugiyono, 2007).

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan wanita yang bekerja di hotel Sheraton, hotel Vasa dan hotel Golden Tulip. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *Non Probability Sampling*. Ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah 50 hingga 100. Oleh karena itu sampel ditentukan dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. Berusia minimal 20 tahun
- b. Lama bekerja di hotel minimal 1 tahun
- c. Karyawan tetap hotel

JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan informasi adalah pengumpulan data primer melalui survey dimana penulis menyebarkan kuesioner yang dilakukan secara offline. Serta penulis juga mengumpulkan informasi melalui pengumpulan data sekunder dimana penulis mencari informasi melalui literatur dari para ahli serta jurnal-jurnal penelitian yang ada untuk memperkuat teori yang akan digunakan oleh peneliti.

TEKNIK ANALISIS DATA

UJI VALIDITAS

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Untuk mengukur validitas kuesioner, penulis menggunakan item yang dikoreksi korelasi total (University of Sussex, 2016). Butir-butir pertanyaan yang dinilai valid adalah butir pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Jumlah n yang digunakan sebanyak 30 sampel sehingga nilai r tabel yang digunakan sebesar 0,361.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu menggunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* minimum adalah 0,60 sehingga apabila hasilnya $> 0,60$ skala dapat dinyatakan andal dan reliabel.

STATISTIK DESKRIPTIF

a) Mean

Dalam penelitian ini skor untuk setiap jawaban dari pernyataan yang diajukan kepada responden, penelitian ini akan mengacu pada pernyataan Sugiyono (2010) yaitu dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item *instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

1,00 - < 1,80 = Sangat Rendah

1,81 - < 2,60 = Rendah

2,61 - < 3,40 = Sedang

3,41 - < 4,20 = Tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

b) Standar Deviasi

Menurut Kuncoro (2003) makna dari standar deviasi adalah bila nilai standar deviasi relatif besar, maka data yang digunakan sebaran atau penyimpangannya tinggi. Nilai standar deviasi didapatkan dengan menggunakan program SPSS.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Metode yang dipakai untuk menguji normalitas adalah (Kasmadi dan Sunariah, 2013). Metode *One-Sample KolmogorovSmirnov Test* jika (nilai $>\alpha= 0.05$) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai $<\alpha= 0.05$) maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada kesamaan varian dari residual pada model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Metode yang dipakai adalah mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai $\alpha = 0.05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012).

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu buah variabel bebas terhadap satu buah variabel terikat. Persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + b X. \quad (3.1)$$

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

Koefisien a = konstanta

Peneliti akan menguji data regresi menggunakan F-test, T-test, and R-squared.

1. F-test

Hipotesis dapat diuji dengan F-Test sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots \beta_i = 0$$

$$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \beta_i \neq 0 \quad (3.2)$$

Jika signifikansi F kurang dari 0.05 (5%), maka itu berarti bahwa hipotesis null (H0) dapat ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H1). Namun, jika signifikansi F lebih besar dari 0.05 (5%), artinya H-null (H0) tidak dapat ditolak dan harus menolak hipotesis alternatif. Hal ini juga berarti bahwa variabel independen tidak secara bersamaan memiliki signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. T-test

Hipotesis dapat diukur dengan T-test, sebagai berikut:

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

(3.3)

Jika signifikansi $t \leq 0.05$ kemudian menolak H_0 , ini berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika signifikansi $t \geq 0.05$, kemudian menerima H_0 , ini berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, tidak ada hubungan antara dua variabel (Ghozali, 2016).

3. R-square

Nilai dari R-square bervariasi dari 0 sampai 1, nilai R-square lebih dekat ke 0 itu berarti bahwa kemampuan kurang tergantung pada variabel untuk menggambarkan variabel independen. Sebaliknya, ketika nilai R-square dekat dengan 1, itu berarti bahwa ada kemampuan kurang pada variabel dependen menggambarkan variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISA STATISTIK DESKRIPTIF

Berdasarkan penelitian yang paling menonjol pada hambatan diri sendiri adalah dari sisi kurangnya komitmen karyawan wanita terhadap pekerjaannya dengan nilai *mean* sebesar 4,310. Pada hambatan keluarga, hasil menunjukkan bahwa total nilai *mean* keseluruhan hambatan keluarga adalah 3,937 yang berarti hambatan keluarga memiliki pengaruh yang tinggi terhadap perkembangan karir wanita. Hal yang paling menonjol pada hambatan keluarga adalah dari sisi karyawan wanita merasa harus patuh pada suami dengan nilai *mean* sebesar 3,995. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa total nilai *mean* keseluruhan hambatan organisasi adalah 4,028 yang berarti hambatan organisasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap perkembangan karir wanita. Hal yang paling menonjol pada hambatan organisasi adalah dari sisi karyawan wanita merasa bahwa para atasan meragukan kemampuan kerjanya dengan nilai *mean* sebesar 4,148. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan total nilai *mean* keseluruhan hambatan budaya 4,127 yang artinya hambatan budaya memiliki pengaruh yang tinggi terhadap perkembangan karir wanita. Hal yang paling menonjol pada hambatan budaya adalah dari sisi karyawan wanita merasa bahwa mereka lebih mampu menjadi ibu dan istri yang peduli daripada menjadi manajer yang sukses dengan nilai *mean* sebesar 4,179. Hasil penelitian menunjukkan bahwa total nilai *mean* keseluruhan perkembangan karir wanita adalah 4,415 yang artinya adalah bahwa perkembangan karir wanita di Indonesia sangat terhambat. Hal yang paling menonjol yang menjelaskan bahwa perkembangan karir wanita terhambat adalah dari sisi kurang dihargainya karyawan wanita dibandingkan karyawan pria yaitu dengan nilai *mean* sebesar 4,526.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Menurut hasil uji normalitas dengan *kolmogorov smirnov* dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS 16.0, diperoleh hasil bahwa besarnya nilai *asympt sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi secara normal dan asumsi regresi terpenuhi.

UJI MULIKOLINIERITAS

Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10,00 maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai *tolerance* variabel hambatan diri sendiri 0,589, hambatan keluarga 0,749, hambatan organisasi 0,392 dan hambatan budaya 0,319, menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai *VIF* variabel hambatan diri sendiri 1,696, hambatan keluarga 1,336, hambatan organisasi 2,549, hambatan budaya 3,132, menunjukkan nilai kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model tersebut.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Hasil penelitian menjelaskan tidak ada pola tertentu seperti bergelombang, melebar atau menyempit serta titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu *Y* maka hal itu menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Regresi antara Hambatan Diri Sendiri, Hambatan Keluarga, Hambatan Organisasi dan Hambatan Budaya terhadap perkembangan karir wanita (*Y*) pada hotel Sheraton, hotel Vasa dan hotel Golden Tulip menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=1,589+0,125X_1+0,183X_2+0,151X_3+0,234X_4$$

(4.1)

Dari nilai penghitungan persamaan model regresi linier berganda diketahui bahwa variabel yang terdiri dari hambatan diri sendiri (HDS), hambatan keluarga (HK), hambatan organisasi (HO), dan hambatan budaya (HB) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh dengan arah positif atau hubungan searah dari variabel hambatan diri sendiri (HDS), hambatan keluarga (HK), hambatan organisasi (HO), dan hambatan budaya (HB) terhadap perkembangan karir wanita (PKW).

ANALISIS KOEFISIEN KORELASI (R) DAN KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,797 yang artinya hubungan variabel hambatan diri sendiri (HDS), hambatan keluarga (HK), hambatan organisasi (HO), dan hambatan budaya (HB) dengan variabel perkembangan karir wanita (PKW) adalah Kuat, karena didapat nilai korelasi sebesar 0,797 yang terletak antara 0,60-0,799 seperti pada tabel sebagai berikut.

Hasil dari penghitungan pada program SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,623. Hal ini menunjukkan bahwa 62,3% variasi dalam variabel perkembangan karir wanita dijelaskan oleh variabel hambatan diri sendiri, hambatan keluarga, hambatan organisasi, dan hambatan budaya. Sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

UJI F

Berdasarkan hasil penelitian, besarnya nilai F_{sig} adalah 0,000 atau < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa *H₀* ditolak dan *H₁* diterima yang artinya model penelitian variabel bebas yaitu hambatan diri sendiri (HDS), hambatan keluarga (HK), hambatan organisasi (HO), dan hambatan budaya (HB) secara simultan dan signifikan mempengaruhi perkembangan karir wanita (PKW)

UJI T (Uji Parsial)

Pada tabel diatas, besarnya nilai signifikansi variabel bebas hambatan diri sendiri (HDS) pada uji t adalah 0,032 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel bebas hambatan diri sendiri (HDS) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita (PKW). Besarnya nilai signifikansi variabel bebas hambatan keluarga (HK) pada uji t adalah 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel bebas hambatan keluarga (HK) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita (PKW). Besarnya nilai signifikansi variabel bebas hambatan organisasi (HO) pada uji t adalah 0,037 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel bebas hambatan organisasi (HO) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita (PKW). Besarnya nilai signifikansi variabel bebas hambatan budaya (HB) pada uji t adalah 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel bebas hambatan budaya (HB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita (PKW).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, indikator dari variabel hambatan diri sendiri yang paling mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah kurangnya komitmen terhadap pekerjaan. Indikator terbesar ini dipilih berdasarkan nilai *mean* tertinggi yaitu 4,310. Kurangnya komitmen karyawan wanita terhadap pekerjaannya menjadi salah satu hal yang paling menghambat perkembangan karir wanita. Hal ini disebabkan karena wanita merasa tidak percaya bahwa karirnya dapat berkembang. Wanita merasa tidak terikat dan tidak memberikan dampak terhadap perusahaan sehingga menyebabkan berkurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan (Bomuwela & De Alwis, 2013). Indikator terbesar kedua dari variabel hambatan diri sendiri yang mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah merasa secara akademis tidak cocok untuk posisi manajemen, dengan nilai *mean* sebesar 4,248. Sedangkan indikator terbesar ketiga dari variabel hambatan diri sendiri yang mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah wanita kurang yakin dengan kemampuan sendiri dengan nilai *mean* dari indikator tersebut adalah 4,211. Kepercayaan terhadap diri sendiri dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

Pada variabel hambatan keluarga indikator yang paling mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah karyawan wanita merasa harus patuh pada suami. Indikator terbesar ini dipilih berdasarkan nilai *mean* tertinggi yaitu 3,995. Pada adat ketimuran seringkali menganggap bahwa patuh pada suami merupakan kewajiban dasar bagi istri, bahkan seringkali karir wanita harus berada di bawah suami. Hal ini menyebabkan wanita tidak dapat bebas dalam mengembangkan karirnya (Thalib, 2016). Indikator terbesar kedua dari variabel hambatan keluarga yang mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah tidak dapat membagi waktu antara keluarga dengan pekerjaan, dengan nilai *mean* sebesar 3,980. Berdasarkan profil dari responden yang ada jumlah karyawan wanita yang telah menikah lebih banyak daripada yang belum menikah. Menurut Muslim dan Perdhana (2017) dikatakan bahwa konflik tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan membuat wanita tidak dapat bekerja secara maksimal. Sedangkan indikator terbesar ketiga dari variabel hambatan keluarga yang mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah tidak memiliki dukungan keluarga

untuk mengembangkan karir dengan nilai *mean* dari indikator tersebut adalah 3,965. Budaya di Indonesia yang sudah ada sejak dahulu menjelaskan bahwa wanita tidak perlu untuk mengejar pendidikan dan karir terlalu tinggi, kodrat dari wanita hanyalah mencari jodoh dan segera menikah (Ningrum, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian, indikator dari variabel hambatan organisasi yang paling mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah karyawan wanita merasa bahwa para atasan meragukan kemampuan kerja karyawan wanita. Indikator terbesar ini dipilih berdasarkan nilai *mean* tertinggi yaitu 4,148. Hal ini menunjukkan masih adanya diskriminasi *gender* yang terjadi pada organisasi yang menghambat perkembangan karir wanita (Myers, 2012). Terbukti dengan pencapaian para wanita lebih rendah dibandingkan para pria karena adanya budaya patriaki menurut Linda Amalia Sari Gumeral, Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam Seminar Koalisi Indonesia untuk kependudukan dan pembangunan di Jakarta, karena adanya budaya patriaki tersebut memberikan gerak yang tak bebas terhadap kaum wanita (Tribun News.com, 2013). Indikator terbesar kedua dari variabel hambatan organisasi yang mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah karyawan wanita harus bekerja ekstra keras agar dihargai, dengan nilai *mean* sebesar 4,110. Menurut Adib dan Guerrier (dalam Mooney dan Ryan, 2008) wanita sering melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan dan berstatus rendah dalam pekerjaannya di industri perhotelan. Sedangkan indikator terbesar ketiga dari variabel hambatan organisasi yang mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah organisasi lebih memprioritaskan karyawan pria dalam hal penugasan kerja dengan nilai *mean* dari indikator tersebut adalah 4,056. Karena adanya keraguan atas kinerja karyawan wanita seperti yang dijelaskan pada indikator tertinggi, yang dijelaskan oleh Puspa (dalam Muslim dan Perdhana, 2017) masih adanya stigma negatif terhadap karyawan wanita dalam perusahaan yang percaya bahwa karyawan wanita tidak memiliki kemampuan yang cukup.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator dari variabel hambatan budaya yang paling mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah karyawan wanita merasa lebih mampu menjadi ibu dan istri yang peduli daripada menjadi manajer yang sukses. Indikator terbesar ini dipilih berdasarkan nilai *mean* tertinggi yaitu 4,177. Di Indonesia saat ini, sudah banyak wanita yang menjadi ibu rumah tangga sekaligus berkarir. Menurut Muslim dan Perdhana (2017) budaya patriarki yang telah berakar membuat persepsi bahwa wanita perannya hanyalah ibu rumah tangga saja. Sehingga, masih banyak keluarga yang tak mengizinkan anak perempuannya untuk mengakses pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Media dan Perempuan, 2013). Indikator terbesar kedua dari variabel hambatan budaya yang mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah karir karyawan wanita bukanlah hal yang utama karena karyawan wanita bukanlah tulang punggung keluarga, dengan nilai *mean* sebesar 4,138. Sedangkan indikator terbesar ketiga dari variabel hambatan budaya yang mempengaruhi perkembangan karir wanita adalah menjaga keseimbangan antara urusan keluarga dan tanggung jawab pekerjaan adalah hal yang sulit dengan nilai *mean* dari indikator tersebut adalah 4,123. Seperti yang disampaikan oleh Muslim dan Perdhana (2017) bahwa konflik tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan membuat wanita tidak dapat bekerja secara maksimal. Hambatan yang paling dominan mempengaruhi perkembangan karir wanita di hotel bintang 5 di Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.13 hasil analisis regresi linier berganda, nilai B dari variabel hambatan budaya merupakan yang paling tinggi dengan nilai 0,234 sedangkan variabel hambatan kedua

tertinggi adalah hambatan keluarga dengan nilai B sebesar 0,183 dan selanjutnya variabel hambatan organisasi dengan nilai 0,151 dan variabel hambatan diri sendiri sebesar 0,125. Hasil yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi nilai B maka variabel tersebut memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan variabel lain yang ada dalam penelitian. Menurut Nashir (2017) dijelaskan bahwa budaya patriarki sebenarnya telah menjadi masa lalu bangsa ini, tetapi sampai sekarang masih dipelihara oleh bangsa kita. Budaya masih menjadi hal yang penting dan diikuti oleh mayoritas masyarakat Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslim dan Perdhana (2017) bahwa hambatan budaya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini variabel hambatan diri sendiri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita, variabel hambatan keluarga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita, variabel hambatan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita, variabel hambatan budaya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perkembangan karir wanita, variabel hambatan budaya merupakan hambatan yang paling dominan berpengaruh dalam perkembangan karir wanita.

SARAN

Peneliti menyarankan kepada para wanita agar lebih bersemangat dalam memajukan karirnya serta meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan. Peneliti juga menyarankan agar pihak keluarga dari karyawan wanita terutama suami agar dapat berbagi tanggung jawab keluarga dengan wanita. Selain itu saran lain juga kami berikan kepada karyawan agar mengubah *mindset* yang ada tentang wanita bekerja, serta kepada pemerintah untuk memberikan penyuluhan agar mengubah *mindset* tersebut. Saran kepada pemberi kerja seperti *Human Resource Department* dari perusahaan agar dapat membuka kesempatan agar para wanita dapat memajukan karirnya. Dan juga saran kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian di hotel lain di luar kawasan Indonesia menggunakan metode analisa kualitatif.

DAFTAR REFERENSI

- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441-464.
- Adib, A., & Guerrier, Y. (2003). The Interlocking of Gender with nationality, Race, Ethnicity and class: the Narratives of Women in Hotel Work. *Gender, Work and Organisation*, 10, 413-432.
- Afza, S. R., & Newaz, M. K. (2008). Factors Determining The Presence of Glass Ceiling and Influencing Women Career Advancement in Bangladesh. *BRAC University Journal*, 5(1), 85-92.
- Akpinar-Sposito, C. (2013, April 3). Career barriers for women executives and the Glass Ceiling Syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 488-497.

- Appelbaum, S. H., Asham, N., & Argheyd, K. (2011). Is the glass ceiling cracked in information technology? A qualitative analysis: Part 1. *Industrial and Commercial Training*, 43(6), 354-361.
- Beck, J., & Lopa, J. L. (2001). An exploratory application of Schein's Career Anchors Inventory to Hotel Executive Operating Committee members. *International Journal of Hospitality Management*, 20(1), 15-28.
- Beechey, V., & Whitelegg, E. (1986). *Women's Employment in Contemporary Britain*. Milton Keynes: Open University Press.
- Boles, J., Howard, W. G., & Donofrio, H. (2001). An investigation into inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376-390.
- Bombuwela, P., & De Alwis, A. (2013, June). Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka. 4-19.
- Burke, R. J., & Nelson, D. L. (2000). Women Executives : Health, Stress and Success. *The Academy of Management Executive*, 10, 165-167.
- Dickson, A. (2000). *Women at Work : Wanita di Tempat Kerja*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ghozali, I., & Fuad. (2005). *Structural Equation Modeling :Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8.54*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goveas, S., & Aslam, N. (2011). A Role and Contributions of Women in the Sultanate of Oman. *International Journal of Business and Management*, 6(3).
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 1-20.
- Halida, O. (2013). *Karier, Uang, dan Keluarga : Dilema Wanita Pekerja*.
- Irianto, J. (2005). *Perempuan dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Komalasari, Y., Supartha, W. G., Rahyuda, A. G., & Dewi, I. M. (2017, Agustus). Fear of Success on Women's Career Development: A Research and Future Agenda. *European Journal of International Management*.
- Li, L., & Leung, R. W. (2001). Female Managers in Asian Hotels : Profile and Career Challenges. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13, 189-196.
- Marinakou, E. (2014, Januari). Women in Hotel Management and Leadership: Diamond or Glass? *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 2(1), 18-25.
- Mooney, S. K. (2009, Desember). Children and a Career: Yeah Right! Barriers to women managers' career progression in hotels. 1-17
- Mooney, S. K., & Ryan, I. (2008, Desember 4). A woman's place in hotel management: upstairs or downstairs? 195-210.
- Murniati, A. N. (2004). *Getar Gender*. Magelang: Indonesiatara.
- Muslim, M. I., & Perdhana, M. S. (2017, Juli). Glass Ceiling : Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(1), 28-38.
- Nasir. (1998). Pengertian Variabel Penelitian Menurut Para Ahli dan Umum Serta Jenisnya. *Metode Penelitian*.
- Ng, C. W., & Pine, R. (2003). Women and men in hotel management in Hong Kong: perceptions of gender and career development issues. *International Journal of Hospitality Management*, 22(1), 85-102.
- Rosianur, S. W. (2018). Pengaruh Persepsi Glass Ceiling Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi.

- Sifa, & Alita. (2018, Maret 6). *Glass Ceiling: Kaca Penghalang Bagi Wanita Karier*. Retrieved Maret 21, 2019, from Psikomedia.net: <http://psikomedia.net/kategori/glass-ceiling-kaca-penghalang-bagi-wanita-karier/>
- Sugiyono. (2004). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhapti, R. (1995). Gender dan Permasalahannya. *Buletin Psikologi*, 3(1).
- Suigiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno. (2015, Juni 16). *Bisnis.com*. Retrieved Maret 19, 2019, from entrepreneur.bisnis.com: <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20150616/238/444085/bisnis-indonesia-awards-2015-ini-daftar-30-ceo-terbaik-di-Indonesia>
- Tharenou, P. (2005). Women's Advancement in Management : What is Known and Future Areas to Address. *Supporting Women's Career Advancement*.
- Wade, C., & Tavris, C. (2007). *Psikologi* (Vol. 9). Jakarta: Erlangga.
- Wijayanti, W. (2009). Glass Ceiling dalam Karir Wanita Mampukah Wanita Mengatasi Glass Ceiling?
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling Women in Management*. Switzerland: International Labour Office.
- Woods, R. H., & Viehland, D. (2000). Women in Hotel Management. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(5).