

**PENGARUH *GLASS CEILING* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP  
*WOMEN CAREER ADVANCEMENT* DENGAN *SOCIAL SUPPORT*  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

*Penelitian Tesis*

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2  
Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Reza Aulia**

**NIM 20401900058**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**SEMARANG**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH *GLASS CEILING* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP  
*WOMEN CAREER ADVANCEMENT* DENGAN *SOCIAL SUPPORT*  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

Disusun Oleh:

**Reza Aulia**

**NIM. 20401900058**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian penelitian Tesis

Program Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 1 Agustus 2022

Pembimbing,



Dr. H. Budhi Cahyono, SE., M.Si.

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH *GLASS CEILING* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP  
*WOMEN CAREER ADVANCEMENT* DENGAN *SOCIAL SUPPORT*  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

Disusun Oleh:

**Reza Aulia**

**NIM. 20401900058**

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 12 Agustus 2022

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

Pembimbing



Dr. H. Budhi Cahyono, SE., M.Si

Penguji I



Hj. Nurhidayati, SE., M.Si, Ph.D

Penguji II



Dr. Drs. H. Marno Nugroho, MM

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar magister manajemen tanggal 18 Agustus 2022

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Digitally signed by  
Prof. Dr. Heru  
Sulisty, SE., M.Si.  
Date: 2022.08.17  
15:03:35 +07'00'

Prof. Dr. H. Heru Sulisty, SE. M.Si

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reza Aulia

NIM : 20401900058

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul "**PENGARUH GLASS CEILING DAN SELF EFFICACY TERHADAP WOMEN CAREER ADVANCEMENT DENGAN SOCIAL SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MODERATING**" merupakan hasil dari tulisan saya sendiri dan adalah benar keasliannya bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas baik disengaja ataupun tidak, saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi dari pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.



Pati, 12 Agustus 2022  
Yang menyatakan,



Reza Aulia  
NIM. 20401900058

## PERYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reza Aulia  
NIM : 20401900058  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Manjang RT 01/RW 01, Kec. Jaken, Kab. Pati  
No. Telepon/Email : [085248000709](tel:085248000709) / [auliarezafeb@gmail.com](mailto:auliarezafeb@gmail.com)

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

**"PENGARUH *GLASS CEILING* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *WOMEN CAREER ADVANCEMENT* DENGAN *SOCIAL SUPPORT* SEBAGAI *VARIABEL MODERATING*"** dan menyetujui menjadi Hak Milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalty non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Pati, 12 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Reza Aulia

NIM. 20401900058

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *glass ceiling*, *self-efficacy* dan *social support* terhadap *women career advancement*. Dan menyusun model peningkatan *women career advancement* melalui *glass ceiling*, *self-efficacy* dan *social support*. Populasi dalam penelitian ini adalah Kepolisian Resor Pati dengan responden sebanyak 68 orang. Metode pengumpulan data yang dipakai adalah dengan melalui penyebaran kuesioner. Metode pengambilan *sampling* menggunakan metode sensus yaitu, seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada variabel *glass ceiling* dan *self-efficacy* yang dimoderasi *social support* terhadap *women career advancement*, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *self-efficacy* dan *glass ceiling* yang dimoderasi *social support* terhadap *women career advancement*.

**Kata Kunci:** *glass ceiling*, *self-efficacy*, *social support* dan *women career advancement*.



## ABSTRACT

*This study aims to describe and analyze the effect of the glass ceiling, self-efficacy and social support on women's career advancement. And develop a model for increasing women's career advancement through a glass ceiling, self-efficacy and social support. The population in this study was the Pati Police with 68 respondents. The data collection method used is through the distribution of questionnaires. The sampling method used the census method, that is, all members of the population were sampled. While the method of data analysis in this study is to use multiple linear regression. Based on the analysis of the data obtained, it can be concluded that there is a negative and significant influence on the glass ceiling and self-efficacy variables moderated by social support on women career advancement, and there is a positive and significant influence on the self-efficacy and glass ceiling variables moderated by social support on women career advancement.*

**Keywords:** *glass ceiling, self-efficacy, social support and women career advancement.*



## **MOTTO**

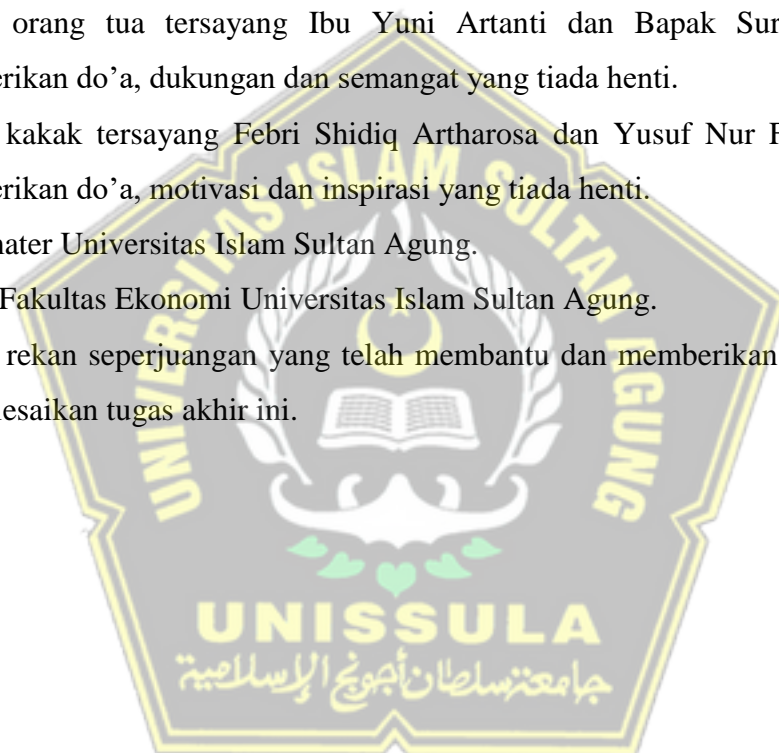
“ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.

(Q.S Asy-Syarh Ayat 6)”

## **PERSEMBAHAN**

Penelitian yang saya lakukan ini dipersembahkan untuk:

1. Suami tercinta Acuk Nugroho, yang telah memberikan do'a, dukungan dan motivasi tiada henti.
2. Malaikat kecil yang telah berjuang bersama, yang saat ini masih dalam kandungan.
3. Kedua orang tua tersayang Ibu Yuni Artanti dan Bapak Suroso, yang telah memberikan do'a, dukungan dan semangat yang tiada henti.
4. Kedua kakak tersayang Febri Shidiq Artharosa dan Yusuf Nur Faisal yang telah memberikan do'a, motivasi dan inspirasi yang tiada henti.
5. Almamater Universitas Islam Sultan Agung.
6. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
7. Semua rekan seperjuangan yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.





## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil 'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan usulan penelitian tesis yang berjudul "*Pengaruh Glass Ceiling dan Self-Efficacy Terhadap Women Career Advancement dengan Social Support Sebagai Variabel Moderating*". Usulan penelitian tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat S2 pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam usulan penelitian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi serta saran-saran kepada penulis sehingga usulan penelitian tesis ini dapat tersusun.
2. Bapak Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang juga telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
3. Bapak Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, bimbingan, dan arahan selama penyusunan usulan penelitian tesis.
4. Kepada suami Penulis, Acuk Nugroho, yang selalu memberikan doa, dukungan materi dan non materi serta motivasi kepada penulis agar selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyusun usulan penelitian tesis ini.
5. Kepada orang tua Penulis Bapak Suroso dan Ibu Yuni Artanti yang tidak pernah lelah memberikan do'a, perhatian, nasehat dan semangat, sehingga usulan penelitian tesis dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kepada kakak Penulis Febri Shidiq Artharosa dan Yusuf Nur Faisal yang telah memberikan do'a, perhatian, motivasi dan inspirasi yang tiada henti.
7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.
8. Sahabat angkatan MM 67, terima kasih atas doa, motivasi, dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan usulan penelitian tesis ini.
9. Kepada seluruh sahabat dan kerabat yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa usulan penelitian tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan usulan penelitian tesis ini di masa yang akan datang. Semoga usulan penelitian tesis ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pati, Agustus 2022

Reza Aulia

NIM. 20401900058



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	5
2.1 <i>Women Career Advancement</i> .....	5
2.2 <i>Glass Ceiling</i> .....	6
2.3 <i>Self-efficacy</i> .....	7
2.4 <i>Social Support</i> .....	8
2.5 Model Empirik Penelitian.....	9
BAB III METODE PENELITIAN .....	11
3.1 Jenis Penelitian .....	11

3.2 Variabel dan Indikator.....	11
3.3 Sumber Data.....	12
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	12
3.5 Populasi dan Sampel.....	13
3.6 Teknik Analisis Data .....	14
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>18</b>
4.1 Gambaran Umum Responden.....	18
4.2 Statistik Deskriptif.....	20
4.2.1 Deskripsi Variabel <i>Women Career Advancement</i> .....	20
4.2.2 Deskripsi Variabel <i>Glass Ceiling</i> .....	21
4.2.3 Deskripsi Variabel <i>Self-efficacy</i> .....	21
4.2.4 Deskripsi Variabel <i>Social Support</i> .....	22
4.3 Hasil Analisis Data.....	22
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	22
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	24
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	26
4.3.4 Pembahasan.....	28
4.3.5 Uji Koefisien Determinasi.....	31
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>33</b>
5.1 Kesimpulan.....	33
5.2 Kesimpulan Rumusan Masalah.....	34
5.3 Implikasi Teoritis.....	34
5.4 Implikasi Kebijakan.....	35
5.5 Keterbatasan Penelitian.....	36
5.6 Agenda Penelitian Mendatang.....	36
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>37</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>39</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Variable dan Indikator .....	11
Tabel 4.1 Demografi Responden .....	18
Tabel 4.2 Statistik Deskripsi Variabel <i>Women Career Advancement</i> .....	20
Tabel 4.3 Statistik Deskripsi Variabel <i>Glass Ceiling</i> .....	21
Tabel 4.4 Statistik Deskripsi Variabel <i>Self-efficacy</i> .....	21
Tabel 4.5 Statistik Deskripsi Variabel <i>Social Support</i> .....	22
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Indikator Penelitian.....	23
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	24
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Multikolonieritas .....	24
Tabel 4.9 Hasil Estimasi Koefisien Regresi .....	26
Tabel 4.10 Keofisien Determinasi.....	32



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian .....	10
Gambar 4.1 <i>Scatterplot</i> .....	25
Gambar 4.2 Grafik <i>Normality Probabilty Plot</i> .....	26



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	39



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kurangnya keterwakilan kepemimpinan perempuan mungkin mencerminkan plafon kaca atau yang dalam penegakan hukum dan militer disebut *glass ceiling*. Istilah *glass ceiling* pertama kali diciptakan pada tahun 1986 oleh Wall Street Journal yang membahas tentang hambatan tidak terlihat yang dihadapi perempuan dan kaum minoritas saat mereka mencari promosi di perusahaan. Penghalang buatan yang didasarkan pada bias organisasi itu mencegah individu yang memenuhi syarat untuk maju ke atas dalam organisasi mereka ke posisi tingkat manajemen (Fernandez & Campero, 2017). Banyak penelitian telah mendokumentasikan tantangan yang dihadapi perempuan secara konsisten dalam penegakan hukum, seperti lingkungan yang tidak bersahabat dan diskriminasi sistemik (Archbold & Schulz, 2008; Gold, 1999; Schulz, 2004). Sedangkan perempuan diluar penegakan hukum mungkin telah mengalami beberapa tingkat keberhasilan dalam menaiki jabatan teratas di dalam organisasi mereka masing-masing, plafon kaca dan penghalang berbasis gender lainnya masih ada untuk mencegah perempuan dipromosikan ke posisi peringkat teratas dalam penegakan hukum (Schulz, 2004).

Selain itu, hal yang mempengaruhi keberhasilan individu untuk menaiki jabatan atas adalah tentang seberapa besar kepercayaan diri atau keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya untuk melakukan tugas, mengorganisir, serta menghasilkan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu atau yang disebut *Self-efficacy*. Menurut Garvin et al. (2008), *self-efficacy* berdampak pada cara berpikir dan reaksi emosional seseorang. Oleh karena itu, *self-efficacy* yang dipersepsikan tinggi akan paling banyak membimbing secara positif untuk peningkatan kemajuan dan kesuksesan dalam pekerjaan. Jika dibandingkan dengan yang lain seperti konstruksi motivasi, *self-efficacy* telah dikonfirmasi menjadi ukuran yang baik untuk memprediksi perilaku hasil, terutama dalam psikologi dan domain pendidikan (Graham & Weiner, 1996).



Dalam pencapaian tujuannya, manusia sebagai makhluk sosial pasti membutuhkan orang lain untuk membantu dan mendukungnya agar tercapai apa yang menjadi tujuannya. *Social support* atau dukungan sosial, telah dilaporkan dan diakui memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan karir perempuan. Hasil penelitian Flores dan O'Brien dalam Ali, et al (2019), menunjukkan bahwa perempuan yang memiliki dukungan sosial yang kuat memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kesuksesan karir yang lebih besar. Mengingat dukungan semacam ini, perempuan dapat memperoleh pendidikan yang baik dan memanfaatkan peluang pengembangan karir yang akan mendukung kemajuan ke tingkat senior.

Organisasi penegak hukum di seluruh Amerika Serikat mengungkapkan bahwa perempuan memang kurang terwakili dan hampir tidak ada di pangkat kepala polisi (Appier, 1998; Eisenberg, 2009; Harrington, 1999). Jumlah promosi untuk perempuan di penegakan hukum memang sengaja diperlambat dan budaya sistem penegakan hukum telah menjadi penghambat keberhasilan mereka (Eggler, 2003; Ferris & Kacmar, 1992; Fiske, 1998). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa hambatan promosi masih belum dihilangkan dan total integrasi ke dalam organisasi tidak berhasil karena penegakan hukum berbudaya maskulin (Martin & Jurik, 2006). Hambatan ini telah berfungsi sebagai alat pematah semangat yang mencegah perempuan untuk meningkatkan kualitas diri dalam upaya menaiki jabatan yang lebih tinggi. Namun hasil studi Keene dan Reynolds (2002) menemukan sebuah fakta yang berbeda, bahwa karena tanggung jawab keluarga dan pekerjaan, manajer perempuan berada dalam posisi yang kurang menguntungkan karena keluarga membutuhkan lebih banyak perhatian. Fakta lain juga dikemukakan oleh Oemar (2004) dalam hasil studinya yang menjelaskan bahwa yang menjadi faktor penghambat niat perempuan untuk masuk ke manajemen puncak adalah agama. Fakta bahwa Orang Melayu yang beragama Islam mungkin telah membatasi tingkat partisipasi orang Melayu dalam perekonomian. Ini berarti bahwa yang menjadi hambatan bagi perempuan untuk meningkatkan karir mereka bukan hanya berasal dari budaya organisasi yang telah terbetuk, namun juga berasal dari faktor individu itu sendiri seperti keluarga dan agama. Diperkuat dengan hasil studi Subramaniam et al (2016) yang menyatakan bahwa perempuan secara umum mendapat dorongan dari atasannya dan hubungan antar rekan kerja baik, namun tantangan pribadi dalam bentuk tanggung jawab keluarga yang menjadi tantangan bagi kemajuan karir perempuan. Hal ini

membuktikan bahwa tidak semua organisasi menerapkan budaya maskulin yang merugikan kaum perempuan dalam upaya meningkatkan karirnya.

Keterlibatan perempuan diberbagai bidang dan profesi pekerjaan meningkat cukup pesat. Namun, keyakinan bahwa profesi yang didominasi laki-laki seperti penegakan hukum telah sepenuhnya menganut gagasan kesetaraan perempuan merupakan anggapan yang salah. Perempuan telah terlibat di bidang penegakan hukum sejak akhir tahun 1800-an, dan meskipun jumlah mereka dalam pasukan terus meningkat, organisasi penegakan hukum tetap sebagai salah satu profesi yang didominasi oleh laki-laki terbesar di Amerika (Snow, 2010).

Di Indonesia sendiri, awal mula Polwan lahir adalah 1 September 1948. Semenjak 72 tahun kemunculannya, tercatat hanya satu Polwan yang berhasil menduduki jabatan atas untuk Kapolda. Hal ini membuktikan bahwa keterwakilan perempuan dalam profesi yang didominasi laki-laki masih sangat minim. Kesempatan promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi bagi wanita dan kaum minoritas memang masih sangat sedikit yang disebabkan kurangnya kualifikasi yang memadai (Bjerk, 2008). Selain itu, kurangnya perempuan dalam kepemimpinan dan manajemen merupakan lahan subur bagi teori baru dan penelitian baru (Madsen, 2017) ini adalah bidang yang layak untuk penelitian lanjutan (Airini et al., 2011). Sedangkan Crites et al (2015) menyarankan bahwa peneliti masa depan harus memasukkan lebih banyak wawasan tentang stereotip gender dan hambatan seputar pilihan karier. Lebih banyak penelitian tentang hambatan dan stereotip yang dihadapi sebelum, selama, dan setelah proses promosi diperlukan bagi pemimpin polisi wanita.

Isu utama yang akan dibahas dalam studi ini adalah mengenai tendensi *glass ceiling* dan minimnya keterwakilan perempuan di level manajemen puncak pada profesi yang didominasi oleh laki-laki. Diskusi membahas tentang bukti keberadaan eksistensi *glass ceiling* yang dapat menyebabkan kurangnya pemanfaatan sumber daya manusia, khususnya perempuan. Oleh karena itu, fokus studi ini adalah mengidentifikasi tantangan apa saja yang dihadapi perempuan dalam upaya meningkatkan karir mereka dan apakah hal tersebut terjadi karena adanya *glass ceiling* dan kurangnya *self-efficacy* dalam diri mereka.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan research gap yang telah disampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “*Bagaimana model pengembangan Glass Ceiling dan Self-efficacy, sehingga dapat mempengaruhi Women Career Advancement?*”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut:

1. Apakah tendensi *Glass ceiling* dan *Self-efficacy* terbukti berpengaruh terhadap *Women Career Advancement*?
2. Apakah *Social Support* bisa memediasi *Glass ceiling* dan *Self-efficacy* dalam mempengaruhi *Women Career Advancement*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis tendensi *Glass Ceiling* dan *Self-efficacy* yang mampu mempengaruhi *Women Career Advancement*.
2. Mengidentifikasi bahwa *Social Support* mampu menjadi mediator antara *Glass Ceiling* dan *Self-efficacy* terhadap *Women Career Advancement*.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Akademik

Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai bukti eksistensi *Glass Ceiling* yang terjadi pada profesi yang didominasi oleh laki-laki, dan membuktikan sejauh mana tingkat *Self-efficacy* mampu mempengaruhi *Women Career Advancement* yang dimoderatori oleh *Social Support*.

### 2. Manfaat Praktis

Bagi Kepolisian Republik Indonesia, hasil studi ini dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam meningkatkan keterlibatan polisi perempuan dalam jabatan strategis.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 *Women Career Advancement*

*Career Advancement* atau kemajuan karir merupakan kenaikan tingkat pekerjaan, posisi dan jabatan dalam hierarki organisasi yang disertai dengan peningkatan pendapatan (Thurasamy et al, 2011). Kemajuan karir karyawan meliputi pencapaian objektif dan subjektif. Prestasi obyektif adalah kenaikan gaji, peningkatan cakupan tanggung jawab, perubahan tingkat pekerjaan, dan penerimaan kelayakan untuk mendapatkan bonus, insentif, atau opsi saham. Prestasi subyektif didasarkan pada persepsi individu tentang kemajuan (Fernandez & Campero, 2017). Keberhasilan dan kemajuan karir dikaitkan dengan ketersediaan program bimbingan formal atau informal, kontak sosial dengan atasan, dan potensi jaringan; jaringan dapat bertindak sebagai sistem pendukung bagi perempuan di tempat kerja. Pengakuan, terkadang dalam bentuk kesempatan untuk menunjukkan kompetensi, lebih sering tersedia bagi laki-laki daripada perempuan, yang membuatnya sangat penting bagi perempuan untuk menerima pengakuan yang layak mereka terima dan juga untuk menunjukkan bahwa mereka baik dalam pekerjaan mereka; menunjukkan kompetensi karir terkait dengan kemajuan karir. Otonomi pekerjaan penting untuk kemajuan karir karena memberikan individu dengan berbagai keahlian yang lebih luas dibandingkan dengan pekerjaan rutin, dan memiliki keahlian yang lebih luas membantu kemajuan karir dengan membuat karyawan lebih berharga (Kelly & Marin, 1998). Pengakuan, memperoleh keahlian, dan kompetensi peran khusus dapat secara langsung mempengaruhi efikasi diri kemajuan karir seorang perempuan (McCord, 2018). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *women career advancement atau kemajuan karir perempuan adalah kenaikan tingkat pekerjaan, posisi dan jabatan dalam hierarki organisasi yang ditandai dengan kenaikan gaji, peningkatan cakupan tanggung jawab, penerimaan kelayakan untuk mendapatkan bonus atau insentif dan pencapaian prestasi subyektif yang didasarkan pada persepsi individu terhadap kemajuan karir*. Dalam penelitian ini penulis lebih menghususkan penelitian pada karir perempuan.

Skala *career advancement* atau kemajuan karir yang dikembangkan oleh Weng dan Hu dalam Parsa, et al (2014) terdapat empat dimensi, yaitu: (1) Kemajuan tujuan karir (2) Pengembangan kemampuan profesional (3) Kecepatan promosi, dan (4) Pertumbuhan remunerasi. Sedangkan yang menjadi prediktor dalam kemajuan karir adalah kemampuan belajar dari pengalaman (London & Maurer, 2004; Van Velsor, Moxley & Bunker, 2004). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator *career advancement*, yaitu: (1.) Kemajuan tujuan karir (2) Pengembangan kemampuan profesional (3) Kecepatan promosi (4) Pertumbuhan remunerasi, dan (5) Kemampuan belajar dari pengalaman.

*Studi empiris mengenai career advancement dilakukan* oleh Afza & Newaz dalam Junaimah & Vicci (2018) yang menyatakan bahwa perkembangan karir yang tidak merata disebabkan oleh persepsi dan orientasi laki-laki yang ditemui dalam budaya organisasi, praktik organisasi, kendala keluarga dan jejaring sosial yang berkontribusi terhadap ketimpangan antara kedua jenis kelamin tersebut.

## 2.2 *Glass Ceiling*

Istilah 'langit-langit kaca' atau *glass ceiling* diciptakan dalam Jurnal Wall Street edisi 1986 tentang wanita korporat oleh Carol Hymowitz dan Timothy Schechellhardt untuk menggambarkan 'penghalang yang tak terlihat tetapi tidak dapat ditembus antara wanita dan eksekutif (Lathabhavan & Balasubramanian, 2017; Payne, 2005; Sampson) & Moore, 2008; Smith et al., 2012). Langit-langit kaca menggambarkan situasi di mana, perempuan pekerja di setiap tingkatan dapat melihat kemana mereka ingin pergi, tetapi mendapati diri mereka terhalang oleh penghalang yang tidak terlihat (Dimovski et al., 2010). Sedangkan dalam bahasa Indonesia, *glass ceiling* diterjemahkan sebagai plafon kaca yang merupakan konotasi dari penghalang yang dihadapi oleh wanita ketika mereka berusaha, atau menginginkan menduduki posisi senior (serta peningkatan gaji yang lebih tinggi) di badan pemerintahan, organisasi perusahaan, organisasi nirlaba dan lain sebagainya. (McCarthy dan Burns 2013). Menurut Kolade dan Kehinde (2013) serta Jasielska (2014) *glass ceiling* adalah fenomena yang menggambarkan kerugian relatif terkait peluang karir bagi wanita, mengungkapkan dilema yang dialami wanita saat mencapai kemajuan tahap karir mereka. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *glass ceiling merupakan penghalang tidak terlihat yang dihadapi perempuan dalam*

***upaya pencapaian tahap kemajuan karir yang disertai dengan kerugian relative terkait peluang untuk menduduki jabatan tinggi dalam organisasi.***

Ada dua hal yang bisa menunjukkan dan membuktikan keberadaan *glass ceiling* dalam suatu organisasi: (1) Proporsi perempuan dibandingkan dengan laki-laki yang dipromosikan ke atau memasuki kader manajemen tertentu menurun saat mereka naik ke atas hierarki manajerial dan (2) Bahwa penurunan kemajuan komparatif ini kemungkinan besar akan menurun lebih jauh dan memperdalam hambatan promosi perempuan dibandingkan dengan beberapa faktor lainnya (Janeen & Erik, 2000). Sedangkan menurut Ying, et al. (2011), pemicu *glass ceiling* terdiri dari: (1) *Customary gender roles*, atau peran gender adat (2) *Expressions of sexism in the workplace*, atau ekspresi seksisme di tempat kerja dan (3) *Lack of sponsorships*, atau kurangnya sponsor. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator *glass ceiling*, yaitu: (1) Semakin tinggi hierarki manajerial, maka semakin rendah proporsi perempuan yang dipromosikan dibandingkan dengan laki-laki (2) Adanya adat tentang kesenjangan gender atau adat peran gender (3) Seksisme atau perilaku diskriminatif pada gender, dan (4) Kurangnya dukungan dari organisasi.

***Studi empiris mengenai persepsi individu tentang glass ceiling dilakukan*** oleh Sheila & Haryadi (2018) yang menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap plafon kaca berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan wanita. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi persepsi penghalang berupa plafon kaca yang dianggap oleh karyawan wanita akan menurunkan tingkat komitmen organisasi karyawan wanita. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

***H1: Glass ceiling berpengaruh negatif terhadap Women Career Advancement***

### **2.3 Self-efficacy**

Mustaqimah (2019) menyebutkan bahwa dalam teori kognitif sosial Bandura, dikenal istilah *self-efficacy* atau efikasi diri yang mempengaruhi pilihan kegiatan, upaya seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Lebih jelas lagi, *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang dalam kemampuan mereka untuk menghasilkan efek yang diinginkan dengan tindakan mereka. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih tinggi, berusaha lebih keras, bertahan lebih lama dalam suatu tugas, mampu mengevaluasi kemampuan atau kompetensi dalam melaksanakan suatu tugas, mencapai tujuan atau mengatasi

hambatan (Bandura, 1997). Sedangkan Jeanne (dalam Mustaqimah, 2019), mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang yang mampu melakukan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Alwisol dalam Mustaqimah (2019), menyatakan bahwa efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan perbuatan baik atau buruk, benar atau salah, bisa atau tidak bisa melakukan apa yang diminta. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ***self-efficacy merupakan keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menangani hambatan dalam upaya pencapaian suatu tujuan.***

Menurut Mustaqimah (2019) bahwa *self-efficacy* mencakup tiga dimensi, yaitu: (1) *Magnitude*, Keyakinan akan kemampuan menyelesaikan berbagai tugas dengan berbagai tingkat kesulitan (2) *Strength*, Keyakinan akan kemampuan seseorang untuk menghadapi rintangan dan kesulitan (3) *Generality*, Keyakinan bahwa diri mampu menyelesaikan tugas dalam berbagai situasi dan kondisi.

***Studi empiris mengenai self-efficacy dilakukan*** oleh Mieke, et al (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kinerja. Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu keyakinan pada kemampuan untuk meningkatkan kompetensi diri, percaya diri mengikuti perkembangan teknologi dan informasi, percaya diri dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, percaya diri dalam menyelesaikan kesulitan pekerjaan, dan percaya diri menyelesaikan kesulitan pengembangan diri. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

***H2: Self-efficacy berpengaruh positif terhadap Women Career Advancement***

#### **2.4 Social Support**

Menurut Ganesh & Paramasivam (2014), *social support* atau dukungan sosial merupakan dukungan atau pertolongan yang diberikan oleh orang-orang di sekitar kepada karyawan ketika membutuhkannya. Dukungan sosial berkaitan dengan dampak langsung orang lain dalam memberikan solusi terhadap suatu masalah atau pemberian dukungan moral dalam pengelolaan bagian emosional dari masalah yang bermasalah (Shaffer et al., 2005). Dukungan sosial melibatkan dukungan yang diberikan oleh keluarga dan teman kepada seseorang dalam kehidupan karier dan sehubungan dengan peluang yang tersedia. Penting bagi perempuan untuk mencari nasihat dan panduan di tempat lain tentang peluang yang tersedia yang dapat mereka rangkul. Dalam kebanyakan kasus, orang tua, pasangan, konselor bimbingan, dan

teman sebaya mengisi kesenjangan ini dengan memberikan informasi tentang karier, memberikan dukungan dan dorongan (Ali, et al 2019). Menurut Yan, et al (2015), *social support* mengacu pada pertukaran informasi, emosi, pengetahuan, dan sumber daya antara orang yang berbeda.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *social support merupakan sebuah dukungan atau pertolongan dari keluarga dan teman yang diberikan kepada karyawan terkait dengan pertukaran informasi, emosi, pengetahuan dan sumber daya.*

Menurut Ali, et al (2019), *social support* terdiri dari: (1) perhatian, (2) empati, dan (3) mendengarkan dengan simpatik. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dalam *social support* yaitu: (1) Perhatian, (2) Empati (3) Didengarkan dengan simpatik.

*Studi empiris mengenai social support dilakukan* oleh Ayuni & Haryadi (2018) menyatakan bahwa *social support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan wanita. Semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan wanita akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi karyawan wanita. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

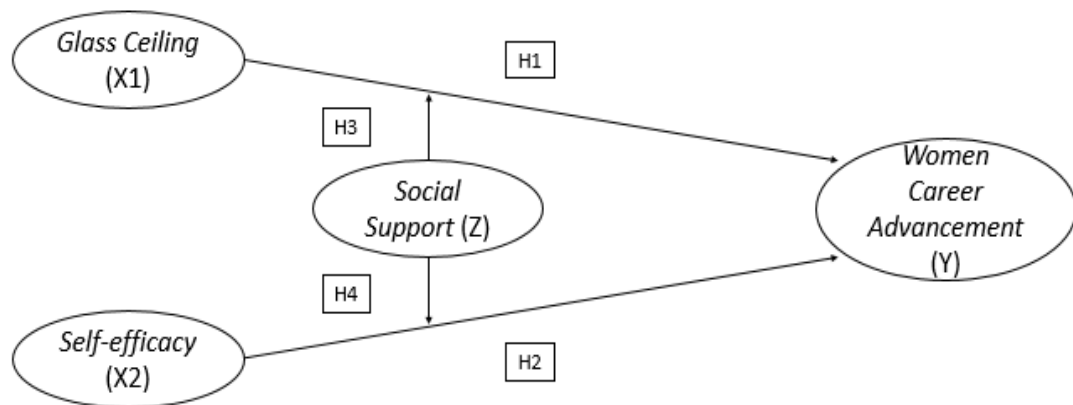
***H3: Apabila Social Support semakin tinggi, maka pengaruh Glass Ceiling terhadap Women Career Advancement semakin rendah***

***H4: Apabila Social Support semakin tinggi, maka pengaruh Self-efficacy terhadap Women Career Advancement semakin tinggi***

## 2.5 Model Empirik Penelitian

Model adalah bentuk simbol dari suatu teori. Bentuk model pada simbol ini harus menunjukkn hubungan kausal antara variabel-variabel di dalam model. Sedangkan model empirik adalah simbol yang menjelaskan suatu realita atau fenomenanya. Berikut model empirik pada penelitian ini:



**Gambar 2.1: Model Empirik Penelitian**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*). Menurut Sugiyono (2017) explanatory research merupakan penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel–variabel yang mempengaruhi hipotesis. Hubungan sebab akibat dalam penelitian ini mengungkapkan pengaruh *glass ceiling* dan *self-efficacy* terhadap *women career advancement* dengan *social support* sebagai variabel moderating. Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

#### 3.2 Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup *glass ceiling*, *self-efficacy*, *social support* dan *women career advancement*. Adapun masing-masing indikator nampak pada Tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<b><i>Women Career Advancement</i></b> Kenaikan tingkat pekerjaan, posisi dan jabatan dalam hierarki organisasi yang ditandai dengan kenaikan gaji, peningkatan cakupan tanggung jawab, penerimaan kelayakan untuk mendapatkan bonus atau insentif dan pencapaian prestasi subyektif yang didasarkan pada persepsi individu terhadap kemajuan karir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemajuan tujuan karir</li> <li>• Pengembangan kemampuan profesional</li> <li>• Kecepatan promosi</li> <li>• Pertumbuhan remunerasi.</li> <li>• Kemampuan belajar dari pengalaman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weng &amp; Hu dalam Parsa, et al (2014)</li> </ul>
2.	<b><i>Glass Ceiling</i></b> Hambatan yang dihadapi perempuan dalam upaya pencapaian tahap kemajuan karir yang disertai dengan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya hambatan dalam promosi</li> <li>• Adanya adat tentang kesenjangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Janeen &amp; Erik (2000)</li> </ul>

kerugian relative terkait peluang untuk menduduki jabatan tinggi dalam organisasi.	gender atau adat peran gender	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seksisme atau perilaku diskriminatif pada gender</li> <li>• Kurangnya dukungan dari organisasi</li> </ul>	
3. <b>Self-efficacy</b> Keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menangani hambatan dalam upaya pencapaian suatu tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menyelesaikan tugas</li> <li>• Kemampuan menghadapi berbagai rintangan dan kesulitan</li> <li>• Kemampuan menghadapi berbagai situasi dan kondisi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mustaqimah (2019)</li> </ul>
4. <b>Social Support</b> Sebuah dukungan atau pertolongan dari keluarga dan teman yang diberikan kepada karyawan terkait dengan pertukaran informasi, emosi, pengetahuan dan sumber daya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhatian</li> <li>• Empati</li> <li>• Didengarkan dengan simpatik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ali, et al (2019)</li> <li>• Broughton &amp; Miller (2009)</li> </ul>

### 3.3 Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer dalam penelitian ini mencakup: *glass ceiling*, *self-efficacy*, *social support* dan *women career advancement*. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, data tersebut meliputi jumlah responden dan identitas responden.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan survei melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden. Survei merupakan metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan kepada responden secara tertulis (Hartono, 2013). Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----------------------

Kuesioner ini diukur dengan skala Likert 1-10 (dimana 1= sangat tidak setuju dan 10 = sangat setuju). Semakin tinggi skor, semakin menunjukkan tingginya persetujuan pada pernyataan disetiap kuesioner yang telah disediakan.

Kuesioner yang diedarkan juga disertai dengan surat pengantar yang menjelaskan tujuan penelitian dan permohonan bantuan. Sedangkan data sekunder diperoleh langsung dari Kepolisian Resor Pati serta dari referensi yang berkaitan dengan studi ini.

### 3.5 Populasi dan Responden

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Polisi di wilayah koordinasi Kepolisian Resor Pati dengan total populasi berjumlah 1174 anggota, yang terdiri dari 1103 anggota polisi laki-laki dan 71 anggota polisi perempuan.

Sedangkan responden terpilih merupakan polisi perempuan atau polwan yang mencerminkan variabel dependen karena bahasan utama dalam penelitian ini adalah *women career advancement* atau kemajuan karir perempuan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dihimpun melalui penyebaran kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008). Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dengan bantuan kuesioner, dimana respondennya adalah Polisi perempuan di wilayah koordinasi Kepolisian Resor Pati dengan jumlah anggota 71 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau seluruh anggota populasi. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sensus dimana metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil atau mudah dijangkau.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. adapun alat yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1) Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya (Saiffudin Azwar, 2000). Langkah selanjutnya adalah secara statistic, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai  $r$  yang menunjukkan valid. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan table  $r$  produk moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indek yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu penelitian pengukur dapat dipercaya (Saiffudin Azwar, 2000). Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, selama aspek yang diukur dalam dari subjek memang belum berubah. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* (Saiffudin Azwar, 2000). Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

### 3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi:

#### a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent (Ghozali,2006). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolonieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolonieritas. Kemudian apabila nilai *VIF* berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas (Santoso,2003)

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006). Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Dan jika varians berbeda maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006)). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID.

#### c. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Gozali, 2006). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak.

### 4) Analisis Regresi

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif. Dimana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh *tagline*, *brand equity* dan *brand trust* terhadap keputusan konsumen dalam melakukan pembelian adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*). Regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variable bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat (Santoso, 2000). Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic *SPSS for windows* untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis barulah kemudian diambil sebuah kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variable bebas mempengaruhi variable terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variable terikat dan lebih dari satu variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah keputusan pembelian terhadap Tehbotol Sosro, sedangkan yang menjadi variable bebas adalah *tagline*, *brand equity* dan *brand trust*. Model hubungan keputusan pembelian dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

$X_1 = \text{Glass Ceiling}$

$X_2 = \text{Self-efficacy}$

$Y = \text{Women Career Advancement}$

$Z = \text{Social Support}$

$b_1, b_2, b_3 = \text{Koefisien Regresi Linear Berganda}$

$e = \text{Variabel lain yang tidak dijadikan penelitian}$

##### 5) Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil pengujian menunjukkan:

1)  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak

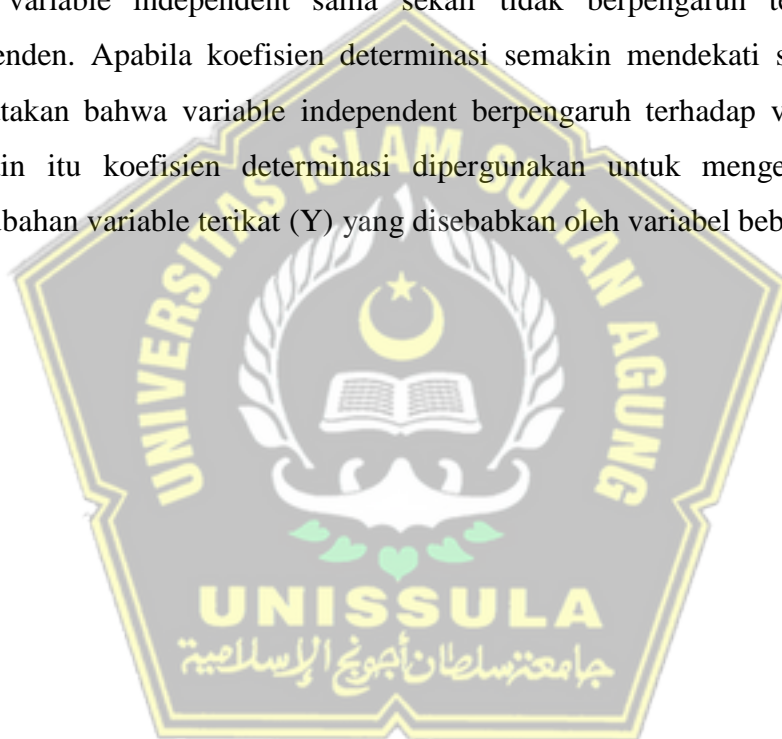
Variabel independen dapat menerangkan variabel dependen, atau ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.

2)  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima

Variabel independen tidak dapat menerangkan variabel dependen, atau tidak ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji

6) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variable independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variable independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variable terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)





**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi di wilayah koordinasi Kepolisian Resor Pati dengan total populasi 1170 anggota yang terdiri dari 1099 anggota polisi laki-laki dan 71 anggota polisi perempuan. Sedangkan yang menjadi responden terpilih dalam penelitian ini adalah 71 anggota polisi perempuan yang mencerminkan variabel dependen yaitu *women career advancement*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebarikan secara online melalui google form yang dibagikan dari tanggal 8 Desember – 10 Desember 2021. Sejumlah 68 polisi perempuan bersedia menjawab pertanyaan yang terdapat pada *link google form* yang disediakan. Kemudian menjadi informasi tersebut dijadikan sebagai data primer yang diolah dalam penelitian ini.

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Demografi Responden**

Uraian	Frekuensi	Prosentase
<b>Usia:</b>		
• 21-30 tahun	37	54,41%
• 31-40 tahun	15	22,06%
• 41-50 tahun	11	16,18%
• 51-60 tahun	5	7,35%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
<b>Masa Kerja:</b>		
• < 1 tahun	0	0
• 1-5 tahun	6	8,8%
• > 5 tahun	52	91,2%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
<b>Status Pernikahan:</b>		
• Sudah Menikah	66	97,1%
• Belum Menikah	2	2,9%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

<b>Tingkat Pendidikan:</b>		
• SMA	23	33,8%
• Diploma III	1	1,5%
• Sarjana / S1	39	57,4%
• Magister / S2	5	7,4%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
<b>Pernah mendapatkan promosi jabatan:</b>		
• Pernah	13	19,1%
• Belum Pernah	55	80,9%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 20222

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui beberapa informasi umum tentang responden seperti: usia, masa kerja, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan pengalaman promosi jabatan. Dilihat dari rentang usia, mayoritas responden yang mendominasi adalah responden yang berusia 21 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 54,41% dari total responden, dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Apabila kedua hal tersebut diintegrasikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Kepolisian Resor Pati adalah responden dalam usia produktif yang memiliki pengalaman kerja sangat baik dalam hal pemahaman akan tugas pokok dan fungsinya dalam pekerjaan.

Mengenai status pernikahan, sebanyak 97,1% responden menyatakan sudah menikah. Dalam dunia kerja, seseorang yang sudah menikah dapat dikatakan lebih susah dalam hal pengambilan keputusan pada pekerjaannya karena dimungkinkan adanya intervensi dari pihak keluarga (dalam hal ini pasangan), atau adanya pertimbangan lain seperti anak.

Sebagian besar tingkat pendidikan terakhir responden adalah sarjana, yaitu sebanyak 57,4%. Dimana sebanyak 33,8% adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA, 1,5% responden adalah lulusan Diploma dan 7,4% lulusan magister. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah sarjana, dimana pada jenjang pendidikan ini dapat dikatakan bahwa seseorang telah memiliki persepsi yang lebih baik terhadap sesuatu.

Dalam hal pengalaman promosi jabatan, 80,9% responden menjawab belum pernah mendapatkan promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa hanya ada

sebagian kecil responden saja yang pernah mendapatkan promosi jabatan yaitu sebesar 19,1% nya saja atau sebanyak 13 orang dari total 68 responden.

## 4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dari sampel yang diperoleh. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau pendeskripsian sederhana terkait data. Statistik deskriptif umumnya terdiri dari nilai rata-rata, nilai tengah, nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi, dan total data/responden.

Pada analisis deskriptif, persepsi responden yang diteliti dapat menggunakan kriteria rentang dengan rumus nilai maksimal skala *semantic differential* yang digunakan dikurangi nilai minimal skala *semantic differential* yang digunakan, kemudian dibagi 3 jenis interpretasi (rendah, sedang, dan tinggi) (Sugiyono, 2012). Adapun perhitungan rentang pada penelitian adalah  $(10 - 1) : 3 = 3$ . Maka interpretasi yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1,00 – 4,00 = rendah

4,01 – 7,00 = sedang

7,01 – 10,00 = tinggi

### 4.2.1 Deskripsi Variabel *Women Career Advancement*

Variabel *women career advancement* pada penelitian ini di refleksikan dengan lima (5) indikator atau konstruk yang ditampilkan pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Statistik Deskriptif Variabel *Women Career Advancement***

No.	Indikator	Mean	Kriteria
1.	Kemajuan tujuan karir	9,50	Tinggi
2.	Pengembangan kemampuan professional	9,41	Tinggi
3.	Kecepatan promosi	9,18	Tinggi
4.	Pertumbuhan remunerasi	9,47	Tinggi
5.	Kemampuan belajar dari pengalaman	9,24	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa kelima konstruk penyusun *women career advancement* berada pada nilai rata-rata tinggi yaitu 7,01 – 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan respon positif dan cukup

baik terhadap kemajuan tujuan karir mereka dalam lingkungan kerja di Kepolisian Resor Pati.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel *Glass Ceiling*

Variabel *glass ceiling* pada penelitian ini di refleksikan dengan empat (4) indikator atau konstruk yang ditampilkan pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Statistik Deskripsi Variabel *Glass Ceiling***

No.	Indikator	Mean	Kriteria
1.	Adanya hambatan dalam promosi	4,49	Sedang
2.	Adanya adat tentang kesenjangan gender atau adat peran gender	3,19	Rendah
3.	Seksisme atau perilaku diskriminatif pada gender	2,69	Rendah
4.	Kurangnya dukungan dari organisasi	2,32	Rendah

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dari keempat konstruk penyusun *glass ceiling* terdapat tiga indikator yang berada pada nilai rata-rata rendah yaitu 1,00 – 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa eksistensi *glass ceiling* relatif rendah dalam lingkungan kerja di Kepolisian Resor Pati.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel *Self-efficacy*

Variabel *self-efficacy* pada penelitian ini di refleksikan dengan tiga (3) indikator atau konstruk yang ditampilkan pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskripsi Variabel *Self-efficacy***

No.	Indikator	Mean	Kriteria
1.	Kemampuan menyelesaikan tugas	9,21	Tinggi
2.	Kemampuan menghadapi berbagai rintangan dan kesulitan	9,43	Tinggi
3.	Kemampuan menghadapi berbagai situasi dan kondisi	9,34	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa ketiga konstruk penyusun *self-efficacy* berada pada nilai rata-rata tinggi yaitu 7,01 – 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan setiap individu yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki keyakinan yang tinggi dalam diri mereka yang tercermin dalam indikator *self-efficacy*.

#### 4.2.4 Deskripsi Variabel *Social Support*

Variabel *social support* pada penelitian ini di refleksikan dengan tiga (3) indikator atau konstruk yang ditampilkan pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Statistik Deskripsi Variabel *Social Support***

No.	Indikator	Mean	Kriteria
1.	Perhatian	9,41	Tinggi
2.	Empati	9,47	Tinggi
3.	Didengarkan dengan simpatik	9,38	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa ketiga konstruk penyusun *social support* berada pada nilai rata-rata tinggi yaitu 7,01 – 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan setiap individu yang menjadi responden dalam penelitian ini merasa tercukupi dalam hal dukungan sosial dari orang terdekat mereka.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Berikut adalah hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *total correlation if item deleted* dan perhitungan dilakukan dengan bantuan *software* SPSS. Sebuah indikator atau pertanyaan yang mewakili tiap-tiap variabel dikatakan valid jika memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  dan untuk jumlah sampel sebanyak 68 orang maka nilai  $r_{tabel}$  yang didapat adalah 0,2387 jadi indikator-indikator dalam penelitian ini

dikatakan valid jika memiliki nilai rhitung (nilai *total correlation if item deleted*) lebih dari 0,2387 Hasil pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.6:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Indikator Penelitian**

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
WCA1	0,783	0,2387	Valid
WCA2	0,833	0,2387	Valid
WCA3	0,880	0,2387	Valid
WCA4	0,774	0,2387	Valid
WCA5	0,826	0,2387	Valid
GC1	0,825	0,2387	Valid
GC2	0,854	0,2387	Valid
GC3	0,720	0,2387	Valid
GC4	0,776	0,2387	Valid
SE1	0,807	0,2387	Valid
SE2	0,951	0,2387	Valid
SE3	0,881	0,2387	Valid
SS1	0,958	0,2387	Valid
SS2	0,976	0,2387	Valid
SS3	0,962	0,2387	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,2387) sehingga dapat dikatakan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika *Cronbach Alpha* > 0,70. Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7

## Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	CronBach's Alpha	Keterangan
WCA	0,832	Reliabel
GC	0,797	Reliabel
SE	0,895	Reliabel
SS	0,960	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

## 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

## 1. Hasil Analisis Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF dan tolerance. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $> 10$  atau *tolerance*  $< 1$ . Nilai VIF dan *tolerance* dari variabel bebas pada model regresi ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8

## Hasil Pengujian Multikolonieritas

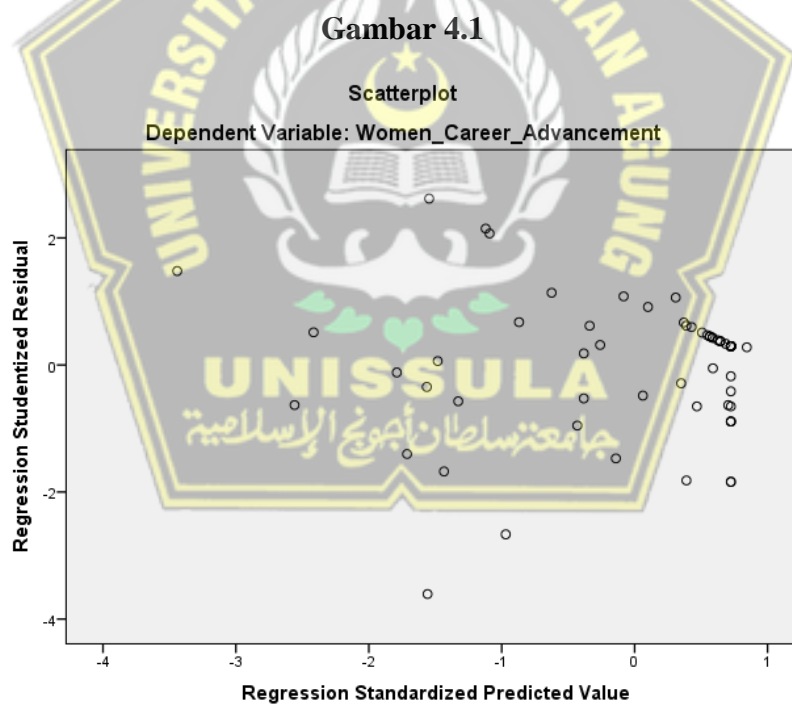
Variabel	Tolerance	VIF
<i>Glass Ceiling</i> (X1)	0,132	7,965
<i>Self-efficacy</i> (X2)	0,152	6,581
<i>Social Support</i> memoderasi <i>Glass Ceiling</i> (ZX1)	0,165	6,734
<i>Social Support</i> memoderasi <i>Self-efficacy</i> (ZX2)	0,185	1,776

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 2. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan grafik *scatter plot*. Gejala heteroskedastisitas teramati jika grafik scatter memperlihatkan pola tertentu tidak menyebar secara acak. Grafik scatter untuk penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4.1.

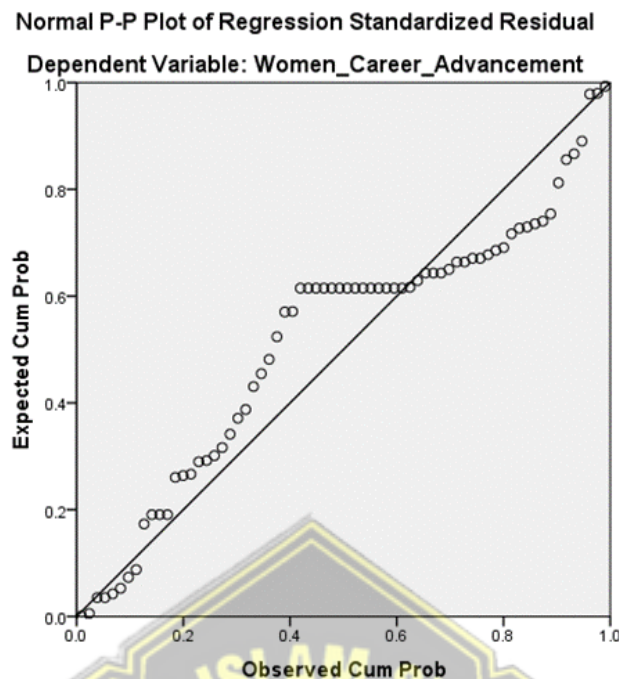


## 3. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas residual dalam penelitian ini dilakukan melalui uji grafik dengan mengamati grafik *normality probability plot* dan uji statistik menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yang hasilnya tampak pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2



Berdasarkan Gambar terlihat bahwa titik-titik data menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

#### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

Analisis jalur dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan variabel mediasi. Berdasarkan perhitungan analisis jalur *software* SPSS, hasilnya tampak pada Tabel 4.9

Tabel 4.9

#### Hasil Estimasi Koefisien Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15.323	9.940		1.542	.128
Glass Ceiling (X1)	-1.250	.549	-1.782	-2.276	.026
Self-efficacy (X2)	1.897	.507	.862	3.742	.000
ZX1	.039	.019	1.467	2.096	.040
ZX2	-.026	.013	-.629	-2.042	.045

a. Dependent Variable: Women Career Advancement

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,782 X_1 + 0,862 X_2 + 1,467 ZX_1 - 0,629 ZX_2 + e$$

Hasil persamaan regresi diatas menunjukkan apabila kondisi variabel *glass ceiling* ( $X_1$ ), *self-efficacy* ( $X_2$ ), *glass ceiling* dengan moderasi *social support* ( $ZX_1$ ) dan *self-efficacy* dengan moderasi *social support* ( $ZX_2$ ) dianggap konstan, maka variabel *women career advancement* ( $Y$ ) yang dihasilkan adalah positif.

Koefisien regresi pada variabel *glass ceiling* mempunyai tanda negatif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *glass ceiling* memiliki hubungan negatif terhadap variabel *women career advancement*. Artinya apabila variabel *glass ceiling* menurun maka variabel *women career advancement* akan meningkat. Hasil regresi variabel *glass ceiling* terhadap *women career advancement* menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,276 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 ( $p < 0,05$ ). Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,997) dan nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel *glass ceiling* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Koefisien regresi pada variabel *self-efficacy* mempunyai tanda positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki hubungan positif terhadap variabel *women career advancement*. Artinya apabila variabel *self-efficacy* meningkat maka variabel *women career advancement* akan meningkat. Hasil regresi variabel *self-efficacy* terhadap *women career advancement* menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,742 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,997) dan nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Koefisien regresi pada variabel *glass ceiling* dengan moderasi *social support* mempunyai tanda positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *glass ceiling* dengan moderasi *social support* memiliki hubungan positif terhadap variabel *women career advancement*. Artinya apabila *social support* semakin tinggi, maka pengaruh *glass ceiling* terhadap *women career advancement* semakin rendah atau dapat dikatakan bahwa *social support* memperkuat hubungan antara *glass ceiling* terhadap *women career advancement*. Hasil regresi variabel *glass ceiling* dengan moderasi *social support* menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,096 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,040 ( $p < 0,05$ ). Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,997) dan nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel *glass ceiling* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Koefisien regresi pada variabel *self-efficacy* dengan moderasi *social support* mempunyai tanda negatif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *self-efficacy* dengan moderasi *social support* memiliki hubungan negatif terhadap variabel *women career advancement*. Artinya apabila *social support* semakin tinggi, maka pengaruh *self-efficacy* terhadap *women career advancement* semakin rendah atau dapat dikatakan bahwa *social support* memperlemah hubungan antara *self-efficacy* terhadap *women career advancement*. Hasil regresi variabel *self-efficacy* dengan moderasi *social support* menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,042 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 ( $p < 0,05$ ). Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,997) dan nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 ditolak.

#### 4.3.4 Pembahasan

##### 1. Pengaruh *Glass Ceiling* terhadap *Women Career Advancement*

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *glass ceiling* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi variabel *glass ceiling* sebesar 0,026 ( $p < 0,05$ ) artinya nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel *glass ceiling* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Berdasarkan hasil jawaban dari responden, dari keempat indikator penyusun *glass ceiling* menunjukkan bahwa tiga indikator memiliki nilai yang rendah. Walaupun semakin tinggi hierarki manajerial, semakin rendah proporsi perempuan yang dipromosikan dibandingkan dengan laki-laki, hal ini tidak bisa dijadikan dasar utama bahwa tendensi *glass ceiling* atau hambatan tak terlihat ini memang terjadi. Karena persepsi kemajuan karir perempuan tidak hanya didasarkan pada kenaikan tingkat pekerjaan, posisi dan jabatan dalam hierarki organisasi saja, tetapi juga didasarkan pada pencapaian prestasi subjektif yang didasarkan pada persepsi individu terhadap kemajuan karir. Selain itu dalam dunia penegakan hukum, promosi jabatan dilakukan apabila seseorang telah memenuhi kualifikasi kinerja atau prestasi tertentu tanpa membedakan gender. Perbedaan

proporsi anggota polisi laki-laki dan perempuan yang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi memang masih sangat jauh. Hal ini disebabkan karena perbedaan yang signifikan dalam jumlah anggota dan kurangnya kualifikasi pada polisi perempuan, meskipun organisasi telah memberikan kesempatan yang sama dalam upaya peningkatan kemajuan karir. Meskipun proporsi kepemimpinan perempuan dalam dunia penegakan hukum masih sangat rendah, organisasi dapat membantu mereka dalam mencapai posisi yang lebih tinggi dengan cara mengurangi bias gender dalam organisasi dan memiliki sikap positif terhadap promosi polisi perempuan ke posisi jabatan yang lebih tinggi, sehingga hal ini juga dapat menjadi pengaruh positif bagi organisasi lain. Pandangan ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bjerk (2008).

## **2. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Women Career Advancement***

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi variabel *self-efficacy* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) artinya nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Berdasarkan hasil jawaban dari responden, ketiga indikator penyusun *self-efficacy* memiliki nilai yang tinggi. Hal ini berarti bahwa hampir seluruh responden memiliki keyakinan diri yang kuat dalam melakukan perilaku tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam lingkungan penegakan hukum, mental anggota kepolisian telah dibentuk dan dilatih untuk dapat menyelesaikan tugas dalam berbagai situasi dan kondisi. Aspek terpenting seperti pengalaman, pengarahan dari atasan ataupun senior, kerjasama tim, rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, terbukti mampu menambah keyakinan dan rasa percaya diri responden bahwa setiap tugas yang diberikan pasti dapat diselesaikan dan setiap tantangan pasti dapat dihadapi. Kerjasama tim yang solid dapat mengurangi beban pekerjaan dan hambatan yang dirasakan. Sehingga beberapa hal tersebut mampu membimbing secara positif peningkatan keyakinan pada diri responden, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kemajuan dan kesuksesan dalam pekerjaan. Pandangan ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Garvin et al (2008).

## **3. *Social Support* memoderasi pengaruh *Glass Ceiling* terhadap *Women Career Advancement***

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *glass ceiling* dengan

moderasi *social support* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi variabel *glass ceiling* dengan moderasi *social support* sebesar 0,040 ( $p < 0,05$ ) artinya nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel *glass ceiling* dengan moderasi *social support* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Artinya, pengaruh *social support* sangat penting dalam menentukan pengaruh *glass ceiling* terhadap *women career advancement*. Sekuat apapun hambatan yang berasal dari *glass ceiling*, maka akan tetap memperkuat *women career advancement* selama mendapatkan *social support* yang tinggi. Dan sebaliknya, apabila *social support* semakin rendah maka akan melemahkan hubungan antara *glass ceiling* terhadap *women career advancement*. Berdasarkan hasil jawaban dari responden, ketiga indikator penyusun *social support* memiliki nilai yang tinggi. Hal ini berarti bahwa dalam hal dukungan sosial, responden telah merasa tercukupi, terutama dukungan yang berasal dari keluarga ataupun rekan kerja. Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden telah mendapat banyak dukungan dari organisasi, baik dukungan secara materiil, moril maupun spirituil. Dukungan dari organisasi berbentuk motivasi, sarana dan prasarana yang memadai, pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian, pemberian kesempatan yang sama untuk setiap anggota dalam upaya meningkatkan kualitas diri dan lain sebagainya. Sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan dukungan sosial tanpa adanya diskriminasi dan penilaian negatif berdasarkan gender dari organisasi, keluarga dan rekan kerja, menjadikan perempuan tetap bisa berkembang karena memiliki kesempatan yang sama dalam upaya meningkatkan kemajuan karirnya. Perempuan yang memiliki dukungan sosial yang kuat memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai kesuksesan karir yang lebih besar. Selain itu, hal ini juga dapat berkontribusi meminimalisir adanya tendensi *glass ceiling* yang terjadi dalam organisasi penegakan hukum yang saat ini masih didominasi oleh laki-laki. Pandangan ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Flores dan O'Brien dalam Ali, et al (2019).

#### **4. Social Support memoderasi pengaruh Self-efficacy terhadap Women Career Advancement**

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* dengan moderasi *social support* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi variabel *self-efficacy* sebesar 0,045 ( $p < 0,05$ ) artinya nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel

*self-efficacy* dengan moderasi *social support* berpengaruh signifikan terhadap *women career advancement*. Artinya, pengaruh *social support* sangat penting dalam menentukan pengaruh *self-efficacy* terhadap *women career advancement*. Sekuat apapun *self-efficacy* dan keunggulan yang dimiliki, maka akan tetap melemahkan *women career advancement* selama mendapatkan *social support* yang tinggi. Dan sebaliknya, apabila *social support* semakin rendah maka akan memperkuat hubungan antara *self-efficacy* terhadap *women career advancement*. Berdasarkan hasil jawaban dari responden, ketiga indikator penyusun *social support* memiliki nilai yang tinggi. Hal ini berarti bahwa dalam hal dukungan sosial, responden telah merasa tercukupi, terutama dukungan yang berasal dari keluarga ataupun rekan kerja. Pada dasarnya dukungan dari keluarga ataupun rekan kerja berbentuk dukungan yang hampir sama, yaitu: perhatian, empati dan didengarkan dengan simpatik ketika responden sedang menghadapi masalah. Lingkungan keluarga merupakan lingkungan internal atau lingkungan pertama yang dikenal seseorang dalam proses pembentukan kepribadiannya. Sedangkan lingkungan kerja merupakan lingkungan eksternal atau lingkungan di luar keluarga ketika seseorang telah masuk ke dalam dunia kerja. Kedua lingkungan ini tentu berpengaruh terhadap keyakinan, kepercayaan diri dan sikap dalam pengambilan keputusan. Hal ini berarti bahwa keluarga ataupun rekan kerja dapat mempengaruhi efikasi diri dari seorang individu. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *social support* semakin tinggi, maka pengaruh *self-efficacy* terhadap *women career advancement* semakin rendah. Hal ini berarti bahwa perempuan yang telah memiliki keyakinan diri yang tinggi namun juga mendapat *social support* yang tinggi (misalkan dari suami), menyebabkan pengaruh *self-efficacy* terhadap *women career advancement* semakin rendah atau melemah. Hal ini terjadi karena perempuan merasa tertekan karena timbulnya perasaan *guilty feeling* (rasa bersalah) yang apabila dirasakan terus menerus akan menyebabkan frustrasi dan depresi. Tentunya hal ini akan berdampak pada kinerja seseorang dalam upaya pencapaian kemajuan karirnya.

#### 4.3.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yang meliputi *glass ceiling* dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu *women career advancement* dengan *social support* sebagai variabel moderating. Koefisien determinasi digunakan untuk menguji

*goodness-fit* dari model regresi, besar nilai koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *adjusted R<sup>2</sup>*

**Tabel 4.10**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 <sup>a</sup>	.492	.459	4.283	1.981

a. Predictors: (Constant), ZX2, ZX1, Self\_efficacy, Glass\_Ceiling

b. Dependent Variable: Women\_Career\_Advancement

Besar nilai *Adjusted R Square* adalah 0,459 atau 45,9% yang berarti variabilitas variabel dependen *women career advancement* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel-variabel independen yang meliputi *glass ceiling* dan *self-efficacy dengan moderasi social support* adalah sebesar 45,9%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *glass ceiling* berpengaruh negatif signifikan terhadap *women career advancement*. Artinya semakin turun tingkat *glass ceiling* maka akan berdampak pada kenaikan *women career advancement*. Dalam rangka peningkatan *women career advancement*, organisasi harus konsisten dalam upaya meminimalisir terjadinya tendensi *glass ceiling* dalam lingkungan organisasi. Baik yang dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung, baik secara formal ataupun informal.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *women career advancement*. Artinya semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka akan berdampak pada kenaikan *women career advancement*. Dalam rangka peningkatan *women career advancement*, salah satu hal yang harus diubah adalah cara pandang perempuan tentang diri mereka sendiri yang menghalangi mereka dalam upaya pencapaian kemajuan karir. Faktanya, perempuan memiliki kesempatan yang sama, sehingga apabila mereka memiliki kemauan, keyakinan, dan ikhtiar yang kuat, mereka pasti dapat mencapai kemajuan karir.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa moderasi *social support* berpengaruh positif signifikan pada pengaruh *glass ceiling* terhadap *women career advancement*. Artinya semakin tinggi tingkat moderasi *social support* maka berdampak pada penurunan tingkat pengaruh *glass ceiling* terhadap *women career advancement* atau dapat dikatakan bahwa *social support* memperkuat hubungan antara *glass ceiling* terhadap *women career advancement*. Dalam rangka peningkatan *women career advancement*, selain keluarga, teman, dan rekan kerja, organisasi juga harus memberikan dukungan sosial yang kongkret, adil dan merata bagi setiap anggota, sehingga tidak menimbulkan tendensi *glass ceiling* dalam organisasi.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa moderasi *social support* berpengaruh negatif signifikan pada pengaruh *self-efficacy* terhadap *women career advancement*. Artinya semakin tinggi tingkat moderasi *social support* maka berdampak pada penurunan



tingkat pengaruh *self-efficacy* terhadap *women career advancement* atau dapat dikatakan bahwa *social support* memperlemah hubungan antara *self-efficacy* terhadap *women career advancement*. Dalam rangka peningkatan *women career advancement*, hubungan individu dengan keluarga, teman dan rekan kerja memiliki pengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap keyakinan seseorang dalam upaya pencapaian kemajuan karir mereka dan pemilihan keputusan dalam karir mereka. Oleh sebab itu, penting bagi seorang individu untuk menjaga hubungan baik dengan keluarga, teman dan rekan kerja, serta penting pula bagi seorang individu untuk lebih bijak dalam mengambil keputusan karir mereka agar tidak menimbulkan *guilty feeling* yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kemajuan karir mereka.

## 5.2 Kesimpulan Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana model pengembangan *Glass Ceiling* dan *Self-efficacy*, sehingga dapat mempengaruhi *Women Career Advancement*?”. Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, maka masalah penelitian yang telah diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian analisis jalur (*path analysis*) telah dikonsepsikan melalui penelitian ini bahwa *glass ceiling* dan *self-efficacy* mempunyai peran yang signifikan terhadap *women career advancement* melalui *social support*. Berdasarkan berbagai dukungan signifikan dari pengujian hipotesis telah menjawab masalah penelitian tersebut, dimana menghasilkan tiga pengembangan peningkatan *women career advancement* sebagai berikut:

- Pertama, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan *women career advancement* melalui pencegahan tendensi *glass ceiling*.
- Kedua, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan *women career advancement* melalui peningkatan *self-efficacy*.
- Ketiga, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan *women career advancement* melalui moderasi *social support* terhadap *glass ceiling* dan *self-efficacy*.

## 5.3 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini dapat disarankan melalui poin-poin sebagai berikut:

1. *Glass ceiling* memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap *women career advancement*, maka dari itu penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bombuela & De Alwis (2013), bahwa *glass ceiling* dan pengembangan

karir wanita memiliki hubungan negatif sedang, sehingga Kepolisian Resor Pati perlu melakukan upaya-upaya pencegahan terjadinya *glass ceiling* dalam organisasi agar mampu meningkatkan *women career advancement*.

2. *Self-efficacy* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *women career advancement*, maka dari itu penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rocky & Fathul (2014), bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan peningkatan optimisme pencapaian karir dengan diberikan pelatihan efikasi diri, sehingga Kepolisian Resor Pati perlu mendorong *self-efficacy* polisi perempuan melalui kegiatan-kegiatan penunjang pekerjaan yang mampu meningkatkan *women career advancement*.
3. *Social support* memperkuat hubungan antara *glass ceiling* terhadap *women career advancement*, sehingga Kepolisian Resor Pati perlu mengkaji ulang tentang pengaruh apa yang sebenarnya menjadi penghambat bagi polisi perempuan dalam upaya peningkatan kemajuan karir perempuan dan bentuk dukungan seperti apa yang paling dibutuhkan polisi perempuan agar mampu meningkatkan *women career advancement*.
4. *Social support* memperlemah hubungan antara *self-efficacy* terhadap *women career advancement*. Hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan perempuan tidak selamanya berdampak positif bagi kemajuan karir mereka. Pada akhirnya dukungan itu bisa saja menjadi boomerang bagi diri mereka sendiri karena timbulnya perasaan bersalah (*guilty feeling*) kepada keluarga (misalkan suami dan anak) setelah mengambil keputusan yang lebih mengutamakan karir daripada keluarga.

#### 5.4 Implikasi Kebijakan

Implikasi kebijakan dalam penelitian ini dapat disarankan melalui poin-poin sebagai berikut:

1. Kepolisian Resor Pati perlu meminimalisir tendensi *glass ceiling* dengan memberikan kesempatan yang sama bagi polisi perempuan untuk dapat mengembangkan potensi dan kualitas diri tanpa adanya diskriminasi berdasarkan gender.
2. Kepolisian Resor Pati perlu mendorong peningkatan *self-efficacy* dengan memberikan lingkungan kerja yang positif, suportif dan solid.
3. Kepolisian Resor Pati perlu memenuhi kebutuhan *social support* berupa dukungan moral, materiil maupun spirituil yang mendukung kemajuan karir polisi perempuan.

### 5.5 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah rendahnya nilai koefisien determinasi yang mencerminkan keterbatasan permodelan penelitian dikarenakan masih rendahnya variabel yang menjelaskan tentang *women career advancement* dalam lingkup penelitian dunia penegakan hukum.

### 5.6 Agenda Penelitian Mendatang

Hasil dan keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengembangan penelitian dimasa yang akan datang dengan menambah variabel-variabel independen yang lebih relevan dengan *women career advancement*. Beberapa variabel yang disarankan adalah: *resilience* (ketangguhan) dan *career exploratory beliefs* (keyakinan eksplorasi karir).



## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Pedoman Penulisan Tesis
- Bougere-Trahan, K. (2019). *And Still, They Rise: Women Who Have Successfully Risen to The Rank of Chief of Police* [Dissertation]. United States: Pepperdine University.
- Miller, Katrina. (2020). *The Influence of Mentoring Functions on The Career Advancement of Women* [Dissertation]. United State: Capella University.
- Lounsbury-Miller, M. (2019). *Social Role Barriers Experienced by Female Police Leaders: A Phenomenological Study* [Dissertation]. Phoenix, Arizona: Grand Canyon University.
- McCord, Kara. (2018). *Factors Influencing Career Advancement Potential for Mothers in the Workplace* [Thesis]. United States. Xavier University.
- Majid, Ali. Md. Lazim Bin Mohd Zin & Zuraida Binti Hassan. (2019). The Impact of Social Support and Corporate Culture on Women Career Advancement. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 41(3), 278-291.
- Parsa, Bita et al., (2014). The mediating effect of self-efficacy on the relationships between learning organization and career advancement among academic employees in Hamadan, Iran. *Life Science Journal*, 11 (11), 218-222.
- Jauhar, Junaimah & Vicci Lau. (2018). The ‘Glass Ceiling’ and Women’s Career Advancement to Top Management: The Moderating Effect of Social Support. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 10(1), 163-178.
- Ganiyu, Rahim Ajao, et al. (2018). The Glass Ceiling Conundrum: Illusory belief or Barriers that impede Women’s Career Advancement in the Workplace. *Journal of Evolutionary Studies in Business*, 3(1), 137-166.
- Mustaqimah, Roisatul. (2019). The Influence of Intelligence Quotient (IQ), Self-Efficacy and Self-Regulated Learning on The Ability to Memorize Al-Qur’an. *Journal of Islamic Education*, 7(2), 395-423.
- Rahayu, Mieke. Fahmi Rasid & Hendy Tannady. (2018). Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction, And Work Culture Toward Peformance of Telemarketing Staff in Banking Sector. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 16(5), 47-52.
- Ayuni, Sheila Permata & Haryadi. (2018). The Impact of Perception of Glass Ceilling in Organization and Social Support on Motivation and Organizational Commitment. *Journal of Research in Management*, 1(4), 24-32.
- Subramaniam, et al. (2016). The glass ceiling phenomenon-does it Really affect Women's career advancement in Malaysia?. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. Volume 20, Special Issue 1, 81-89.
- Shaji, Jikky & Dr Jojo K Joseph. (2020). Existance of glass ceiling – Evidance from the Indian Banking Sector. *Journal of Engineering Sciences*. Volume 11, Issue 4, 79-88
- Fathy, Eslam Ahmed & Heba Abd-Elkareem Youssif. (2020). The Impact of Glass Ceiling Beliefs on Women’s Subjective Career Success in Tourism and

- Hospitality Industry: The Moderating Role of Social Support. *The Scientific Journal of the Faculty of Tourism and Hotels*. Vol. 17, Issue 2, 137-162.
- Bumbuwela P.M & De Alwis A. Chamaru. (2013). Effect of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka. *Journal of Competitiveness*. Vol. 55, Issue 2, 3-19.
- Azeez, Nilufer & Priyadarshini. (2018). Glass ceiling factors affecting women career advancement in IT industry in India [The 3rd International Conference on Materials and Manufacturing Engineering 2018]. India: Amrita School of Business.
- Valentino, Rocky & Fathul Himam. (2014). Self Efficacy to Increase Career Optimism on Employee Contract (PKWT). *Jurnal Intervensi Psikologi*. Vol 6 Juni 2014, 50-66.
- Wasif, Saima, et al. (2020). Significance of Perceived Social Support for Career Decision Self Efficacy: A Co-relational Study. *Foundation University Journal of Psychology*. 75-62.

