JMP | Jurnal Manajemen Perhotelan, Vol. 8, No. 2, September 2022, 69–79 DOI: 10.9744/jmhot.8.2.69–79
ISSN 0216-6283 print / ISSN 2685-9408 online

PERSEPSI *GLASS CEILING* PADA GRUP HOTEL ACCOR DI SURABAYA

Ardhiananta Kurnia Hariono[1], Jefson Theios[2], Deborah Christine Widjaja[3*]
[1,2,3]Program Hotel Manajemen, Sekolah Bisnis dan Manajemen, Universitas Kristen Petra,
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236
Email: myname_rd@yahoo.com[1]; jefson.theios@gmail.com[2]; dwidjaja@petra.ac.id[3*]
[*]Penulis korespondensi

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui persepsi karyawan perempuan akan *glass ceiling* pada grup hotel Accor Surabaya melalui hambatan pribadi, hambatan situasional, dan hambatan sosial. Penelitian ini di fokuskan pada kelompok umur dan status pernikahan. Metode pengumpulan data menggunakan survei kepada 50 karyawan perempuan yang menduduki posisi manajerial di grup Hotel Accor Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi *glass ceiling* pada interval kecil. Untuk kelompok umur terdapat perbedaan persepsi *glass ceiling*, namun untuk status pernikahan tidak terdapat perbedaan persepsi *glass ceiling*.

Kata kunci: *glass ceiling*, persepsi, kelompok umur, status pernikahan, Accor.

Abstract

The purpose of this research was to know the perception of the female employees on the glass ceiling at Accor group in Surabaya as perceived from individual barriers, situational barriers, and social barriers. This study focused on the group of ages and marital status classification. The data in this research based on questionnaires which answered by 50 female employees who are working in managerial position at Accor group, Surabaya. The result of this research showed that the glass ceiling perception was in small interval. There was a difference of the glass ceiling perception between the age groups, but for marital status there was no difference on the glass ceiling perception.

Keywords: *glass ceiling; perception; age groups; marital status; Accor.*

PENDAHULUAN

Perempuan yang berkarir di dunia industri, khususnya dalam industri perhotelan mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Sebelumnya, pekerja yang ada di industri perhotelan kebanyakan laki-laki, tetapi sekarang lebih dari 1/3 posisi di industri perhotelan dipenuhi oleh perempuan, dan sekarang ini jumlah perempuan yang secara akademik siap dan tertarik di manajemen perhotelan meningkat secara signifikan. Tetapi di negara lain, perempuan yang berhenti di industri kerja lebih tinggi dari laki-laki. Sebenarnya perempuan lebih bisa untuk mengarahkan hidupnya di dalam maupun di luar rumah dengan mudah dan bebas. Meskipun perempuan memiliki kemampuan manajerial yang tidak kalah dari pada laki-laki, tetapi pada kenyataannya presentase perempuan untuk menjadi presiden ataupun CEO suatu perusahaan hanya sebesar 5%. Perempuan masih kurang terwakili dalam peran kepemimpinan dalam perusahaan, lembaga pendidikan tinggi, dan sektor politik terutama dalam pandangan demografi penduduk (Brownell, 1993).

Di Amerika Serikat, perempuan kini mencapai 23% dari CEO Amerika. Beberapa perempuan mencapai puncak dalam pendidikan tinggi meskipun perempuan semakin masuk peringkat akademi. Sebanyak 453 perempuan, yang mewakili 16 persen dari semua presiden, sekarang adalah kepala perguruan tinggi dan universitas Amerika Serikat. Pada tahun 2006, 86% berkulit putih dan 23% dari itu tidak semuanya mau menjabat sebagai presiden di sebuah perusahaan melainkan hanya puas dengan gelar sarjana atau menjabat sebagai salah satu karyawan di Biro Universitas. Perempuan masih dianggap sebagai anomali dibandingkan dengan laki-laki ketika di posisi tinggi kepemimpinan. Penggambaran bertentangan pemimpin perempuan menimbulkan hambatan bagaimana memimpin, dan sering mengakibatkan standar yang berbeda dari yang diterapkan oleh laki-laki. Pemimpin perempuan dianggap sebagai sosok yang lembut dan tidak efisien atau mendominasi dan

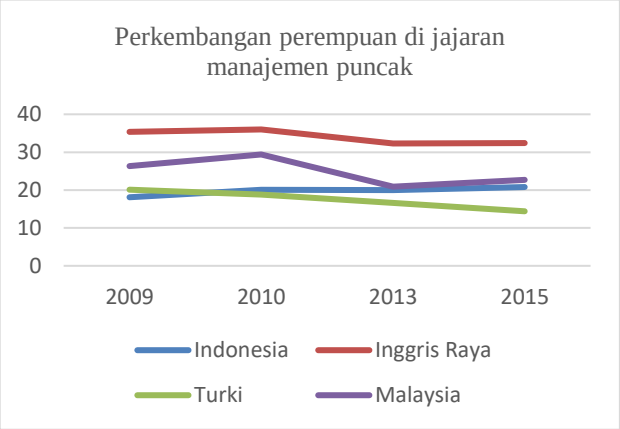
memanipulasi. Gambaran ini sangat rumit jika dikaitkan dengan perbedaan ras dan etika (June, 2007).

Selain itu di Afrika Selatan, perkembangan jumlah perempuan yang bekerja semakin meningkat. Banyak perempuan yang bekerja di berbagai macam bidang, bahkan ada yang menjadi manajer. Tetapi meskipun perkembangan perempuan di level bawah dan menengah meningkat drastis, yang dapat mencapai tingkat jabatan *executive committee* hanya sedikit. Sedikitnya perempuan yang dapat mencapai jabatan *executive committee* perusahaan menandakan bahwa ada halangan tertentu bagi perempuan untuk mencapai jabatan tersebut. Halangan tersebut disebut dengan glass ceiling. *Glass ceiling* dideskripsikan sebagai dinding yang tak terlihat yang menghambat perempuan agar tidak bisa mencapai tingkat jabatan *executive committee* karena berbagai hal. Tercatat terjadi peningkatan perempuan yang memiliki akun hingga 35% untuk pekerjaan secara global. Namun, untuk pekerjaan tingkat manajerial tetap berada di poin 24%. Perusahaan secara global di Libanon percaya bahwa "*think male, think manager*" dan perempuan hanya bertanggung jawab atas mengurus rumah tangga (Kauser, 2011); (Glass Ceiling Commision, 1991).

Berbagai macam isu mengenai perempuan di dalam dunia pekerjaan, salah satunya tantangan *glass ceiling, Old boy networks* and *sexual harassment.* Tantangan lainnya seperti isu kualitas hidup, kesamaan dalam gaji serta promosi jabatan, dan kredibilitas profesional. Sejumlah studi telah fokus kepada setiap topik di atas, beberapa usaha sudah dilakukan untuk menyediakan sudut pandang kerja berdasarkan tantangan dari perspektif seorang perempuan. Disisi lain, terdapat pandangan mengenai *tokenism* yang mulai terjadi. Dimana posisi perempuan hanyalah sebuah pion dalam susunan manajemen untuk dapat memenuhi kebutuhan sosial bagi manajemen. Kanter (1977a, 1977b); (Grant Thornton International Ltd., 2013).

Terdapat pula beberapa sektor pekerjaan atau jabatan yang lebih didominasi oleh perempuan dibanding seorang laki-laki. Walaupun demikian hal-hal tersebut tidak dapat menjamin posisi perempuan dalam susunan organisasi apalagi untuk mencapai posisi *General Manager* (Woods & Viehland, 2000) atau menjamin gaji yang terbilang tinggi (Kinnaird & Hall, 1994). Lebih lanjut, berdasarkan Gender Inequality Index (GII) pada tahun 2019 di negara-negara ASEAN, Indonesia merupakan negara di ASEAN dengan nilai GII tertinggi yaitu: 0,48. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian pembangunan gender di Indonesia belum optimal dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya (Dihni, 2021).

Berdasarkan kondisi yang terlihat dari realita di atas, peneliti ingin membandingkan data dari Indonesia dengan Negara di Inggris Raya (UK), Turki, dan Malaysia yang bisa di lihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Perkembangan Perempuan
Sumber: (ILO, 2016)

Grafik diatas merupakan data yang ditemukan dari *International Labor Organization* (ILO, 2016). Data yang di peroleh merupakan data berdasarkan jumlah rata-rata perempuan yang menduduki posisi manajemen tingkat atas atau senior di Indonesia, Inggris Raya (United Kingdom), Turki dan Malaysia. Pemilihan negara ditentukan berdasarkan idealisme barat dan idealisme timur sebagai pembanding terhadap Indonesia. Serta tahun yang ditentukan adalah berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh ILO di tahun yang sama. Tahun yang terlihat di atas tidaklah berurutan, sebab penelitian di Indonesia hanya terdapat pada tahun 2009, 2010, 2013 dan 2015. Hasil yang ditunjukkan grafik diatas sangat signifikan. Tercatat di Indonesia sebesar 18,1% untuk tahun 2009, sebesar 20,1% untuk tahun 2010, sebesar 20% untuk tahun 2013, dan sebesar 20,8% untuk tahun 2015. Terlihat bahwa rata-rata prosentase perkembangan perempuan di tingkat manajerial berada pada posisi tengah jika dibandingkan dengan Inggris Raya (UK) dan Turki. Fenomena ini yang menjadi alasan kuat peneliti ingin melihat lebih dalam mengenai persepsi dari *glass ceiling* bagi perempuan di industri perhotelan. Ditambah dengan asumsi peneliti bahwa Indonesia memiliki kecenderungan ke arah idealisme timur.

Konsep *Glass Ceiling*

Sejarah dari *glass ceiling* bermula dari sebuah metafora yang digunakan kebanyakan orang untuk menggambarkan kondisi perempuan dalam usahanya

mencapai pada posisi manajerial. Istilah tersebut dipopulerkan oleh media massa tersebar dengan sangat cepat dan kemudian mulai dibahas pada literatur mengenai perbedaan jenis kelamin dilihat dari sisi manajemen. Terdapat pada salah satu buku yang berjudul "*Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*" pada tahun 1987 menyatakan *glass ceiling* sebagai penghalang transparan yang menghambat perempuan naik ke posisi manajerial yang lebih tinggi pada suatu perusahaan. Meskipun *glass ceiling* sendiri dapat muncul dari tiap-tiap tingkatan manajerial, namun pada buku tersebut yang menjadi sorotan ialah perempuan dalam mencapai tingkatan manajerial puncak. Setelah buku tersebut, banyak peneliti yang mulai melakukan penelitian mengenai *glass ceiling* (Powell & Butterfield, 2015).

Menurut Riger dan Galligan (1980) menyatakan pemisahan terhadap *glass ceiling* menjadi 2 pemahaman secara pribadi dan situasional. Pemisahan terhadap pribadi berdasarkan pemahaman bahwa karakteristik dan kepribadian perempuan tidak sesuai dengan peran manajerial, pemisahan kedua adalah berdasarkan situasi dimana tempat perempuan bekerja memberikan tekanan yang cukup besar terhadap jumlah perempuan yang bekerja disana (Powell & Butterfield, 2015).

Setelah pemaparan mengenai 2 pemahaman yang terjadi, banyak peneliti mulai menjabarkan lebih mengenai hambatan lainnya seperti: penjelasan peran sosial, peran jenis kelamin, proses sosialisasi yang berbeda antara jenis kelamin, struktur organisasi berdasarkan jenis kelamin, dan proses pemilihannya (Powell & Butterfield, 2015).

Dipandang dari sudut pandang yang lebih luas *glass ceiling* telah dipopulerkan pada tahun 1986 oleh artikel *Wall Street Journal* dan dijelaskan didalam artikel tersebut bahwa terdapat sebuah halangan yang tidak terlihat yang dihadapi oleh perempuan seiring berjalannya karir perempuan menuju manajemen puncak (*executive committee*) (Glass Ceiling Commision, 1991). Pengertian *glass ceiling* ialah suatu penghalang yang menahan atau mencegah kaum minoritas dan kaum perempuan dalam pencapaian karirnya di tingkat posisi manajerial.

Lebih lanjut peneltian yang dilakukan oleh Singh Terjesen terhadap persepsi glass ceiling perempuan di bedakan menjadi 3 kelompok hambatan:

1. Hambatan Pribadi

Hasil pengamatan mula-mula menemukan bahwa akibat kurangnya koneksi dan perbedaan antara laki-laki dan perempuan menyebabkan timbulnya persepsi *glass ceiling*. Persepsi *masculinity* yang tinggi terhadap laki-laki yang mempengaruhi aspirasi dan persepsi *feminity* yang terbilang rendah terhadap aspirasi merupakan faktor utama yang membuat *glass ceiling* semakin kuat (Powell & Butterfield, 2003). Penemuan lain menunjukkan bahwa lapangan pekerjaan sangat terbuka dan sangat ketat, usaha dari pribadi seseorang, dan kemampuan perusahaan melihat peluang dari perempuan untuk dapat mencapai posisi puncak. Disisi lain, sangat disayangkan bahwa banyak perempuan dikatakan kurang memiliki ambisi yang besar dan kurangnya kepercayaan diri jika dibandingkan dengan laki-laki secara umum dalam hal kemampuan memimpin dan kemampuan untuk memberikan dampak pada lingkungan sekitar. Serta dikatakan bahwa perempuan masih kurang dibandingkan laki-laki dalam pengalaman atau pengetahuannya terhadap kepemimpinan (Terjesen & Singh, 2008). Studi lain menunjukkan bahwa adanya kemiripan yang serupa mengenai kepribadian, motivasi, dan kemampuan baik perempuan maupun laki-laki. Tetapi, meskipun terdapat kemiripan yang serupa perempuan lebih cenderung menghindari resiko dan takut untuk melangkah lebih jauh (Singh, 2013).

2. Hambatan Situasional

Situation centered theories termasuk lingkungan kerja yang harus dihadapi oleh perempuan yang ingin masuk ke posisi manajemen. Menurut (April, et al.2007), kondisi pekerjaan dapat berdampak pada nasib jika dibandingkan dengan kemampuan ataupun sikap seperti yang sudah dikatakan dalam *situation centered theories*. (Singh, 2013). Terdapat ketegangan dalam cara perempuan mempersepsikan perempuan senior di dalam manajemen dan ekspektasi yang diharapkan terhadap perempuan yang dibuktikan dengan kontradiksi perilaku sosial dibandingkan dengan "*queen bee syndrome*". Hal ini yang mengidentifikasi adanya sikap pemimpin perempuan yang cenderung enggan untuk mempromosikan perempuan lain pada posisi-posisi pemimpin karena kekuatiran akan resiko posisi pemimpin perempuan akan tersaingi. *Queen Bee* juga bisa dideskripsikan sebagai seorang perempuan yang memiliki jabatan puncak yang "tidak bersikap membantu terhadap perempuan lain, dikarenakan keinginan untuk tetap menjadi individu yang unik di dalam sebuah organisasi" (April, et al., 2007). *Syndrome* ini paling sering terjadi ketika kesempatan untuk naik ke jabatan puncak terbatas, yang menunjukkan bahwa adanya ketakutan dalam berkompetisi. Dalam pengakuan terhadap penelitian terdahulu dalam hubungan negatif antar perempuan alam suatu organisasi beranggapan bahwa, secara historis, teori solidaritas telah

menutupi hubungan negatif yang sebenarnya antar perempuan dalam manajemen. Meskipun *queen bee syndrome* mungkin ada di Afrika Selatan, hal ini tidak hanya terdapat di Afrika Selatan (April, et al., 2007).

3. Hambatan Sosial

Peran sosial dan stereotip sosial memiliki peran utama dalam menghambat perkembangan peran perempuan. Dalam (Singh, 2013) mengatakan bahwa eksistensi *glass ceiling* disebabkan oleh sistem sosial dimana pekerjaan "dibuat dan diperuntukan oleh laki-laki" dan dimana patriarki mendefinisikan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin dapat menyebabkan diskriminasi jenis kelamin dan stereotip. Pandangan ini searah dengan pandangan ahli teori sosial yang menyarankan bahwa perempuan tidak dapat dihubungkan keefektifan manajerial dikarenakan sifat memelihara, komunal, dan mendukung yang biasa jarang ditemui pada jajaran di tingkat atas manajemen, sehingga mengakibatkan stereotip jenis kelamin. Menurut (Singh, 2013) perempuan yang stereotip merupakan individu yang baik dan penyayang dan laki-laki sebagai individu yang keras dan mengejar sukses, tetapi pandangan tersebut menghasilkan persepsi "pemimpin adalah laki-laki". Perempuan diasosiasikan memiliki sikap penyayang sehingga mengakibatkan kurangnya komitmen pada karirnya. Perempuan memiliki resiko mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki dikarenakan berbagai macam peran yang dijalankan. Tetapi, laki-laki dan perempuan mengalami tingkat kesulitan antara pekerjaan dan keluarga yang setara. Meskipun demikian penelitian lain menunjukkan bahwa stereotip jenis kelamin membuat prospek perempuan menjadi negatif (Singh, 2013).

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan di atas. Peneliti menentukan untuk mengambil konsep hambatan yang digolongkan menjadi 3 hambatan yaitu hambatan pribadi, hambatan situasional dan hambatan sosial. Hambatan yang dipilih oleh peneliti merupakan pendalaman konsep secara spesifik dari konsep utama *glass ceiling*. Dimana peneliti mengambil hanya pada tingkat sosial dan dari struktur internal organisasi.

Hubungan *Glass Ceiling* terhadap Kelompok Umur dan Status Pernikahan

Glass ceiling muncul diakibatkan munculnya persepsi dari perempuan yang menyebabkan terciptanya suatu penghalang yang tidak terlihat. Persepsi yang muncul dapat disebabkan oleh hambatan pribadi dan atau situasional dan atau sosial (Terjesen & Singh, 2008). Hambatan pribadi secara umum akan menciptakan rasa kurang percaya diri yang akan membuat pemimpin perempuan berkecil hati untuk memiliki target atau bahkan niat untuk mencapai karir yang lebih tinggi. Hambatan situasional secara umum muncul akibat kondisi yang berada diluar dari pribadi seorang perempuan dimana hambatan ini akan membuat persepsi bahwa tidak adanya bantuan yang akan diterima oleh pemimpin perempuan dari pihak manajemen. Hambatan sosial secara umum disebabkan oleh stereotip dari masyarakat mengenai nilai dan norma yang berlaku, tentang bagaimana kehidupan sosial patutnya terjadi. Hasil penelitian mencatat bahwa rata-rata yang menyebabkan terciptanya *glass ceiling* adalah persepsi-persepsi mengenai hal-hal seputar kepribadian perempuan, lingkungan kerja, dan status sosial yang dimiliki oleh perempuan (Terjesen & Singh, 2008).

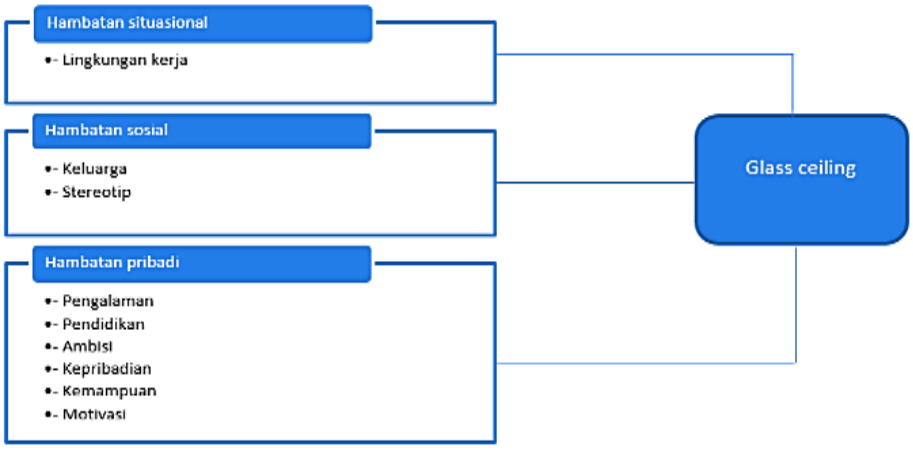
Persepsi *glass ceiling* dapat terlihat jika dihubungkan dengan kelompok umur dan status pernikahan. Untuk status pernikahan, pada status menikah dapat dilihat bagaimana perempuan menyeimbangkan peran gandanya sebagai ibu rumah tangga dan karirnya. Tantangan-tantangan yang harus dihadapi adalah jam kerja yang tidak flexibel dan terdapat rentang waktu dimana perempuan harus mengambil cuti melahirkan. Jam kerja yang tidak flexibel akan membuat perempuan tidak dapat melakukan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga seperti mengurus anak. Pada status belum menikah kecenderungan perempuan adalah untuk fokus pada karirnya menurut Ibu E dalam wawancara awal. Kemudian untuk kelompok umur, terlihat bahwa senioritas sering terjadi. Apabila seorang perempuan berusaha memimpin kebanyakan laki-laki akan beranggapan bahwa perempuan kurang berkompeten. Dimana faktor pengalaman serta perkenanan yang menjadi tolak ukur (Singh, 2013).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini secara gambaran dapat dilihat pada Gambar 2 yang berkaitan dengan tiga (3) hambatan dan hubungannya dengan *glass ceiling*.

Hipotesis

H_1 : Terdapat perbedaan yang signifikan pada persepsi karyawan perempuan akan *glass ceiling* di grup hotel accor berdasarkan kelompok umur.
H_2 : Terdapat perbedaan yang signifikan pada persepsi karyawan perempuan akan *glass ceiling* di grup hotel accor berdasarkan status pernikahan.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran
Sumber: Singh (2013)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode berdasarkan pada filsafat *positivism*, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan cara *random*, pengumpulan data dengan menggunakan *instrument* penelitian tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesa yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2008). Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif deskriptif.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2011), mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan perempuan di grup hotel Accor.

Sugiyono (2011), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila jumlah populasi terlalu besar dan tidak memungkinkan untuk dipelajari secara menyeluruh, maka sampel akan mewakili hasil penelitian yang diberlakukan untuk populasi *(representative)*. Peneliti menyebarkan kuesioner pada tanggal 23-24 Mei 2017 dan mengambil kembali kuesioner pada tanggal 5-6 Juni 2017. Penelitian ini membutuhkan minimal 50 sampel agar dapat digunakan dalam SPSS v.16 (Sugiyono, 2016). Peneliti menyebar sampel sebanyak 55 eksemplar, Sampel yang diolah dari penelitian ini totalnya 50 sampel (30 berasal dari hotel Mercure Surabaya, 15 berasal dari hotel Ibis *City Center* Surabaya, dan 5 hotel Majapahit). Sedangkan pretest yang diambil oleh peneliti totalnya 30 sampel (15 berasal dari hotel Ibis City Center, dan 15 berasal dari hotel Mercure). Serta sampel yang tidak kembali berjumlah 2 eksemplar, dan yang tidak lulus *screening question* berjumlah 3 eksemplar.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling (purposive sampling). Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011). Pertimbangan-pertimbangan dalam penelitian ini adalah :

a. Karyawan tetap grup hotel Accor Surabaya.
b. Karyawan yang memiliki posisi jabatan manajerial (*supervisor*, *assistant manager*, *manager*, *general manager)*.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas

Pada skala pengukuran (kuesioner) uji validitas tidak dilakukan karena skala pengukuran peneliti mengadaptasi dari penelitian (Singh, 2013). Sehingga peneliti hanya melakukan *face validity* pada skala pengukuran.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kehandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (á).

(Ghozali, 2005 : 41- 42). Pada kuesioner uji reliabilitas tetap dilakukan karena peneliti menerjemahkan kuesioner penelitian (Singh, 2013) dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia.

Rata-rata Hitung (Mean)

Menurut Sugiyono (2008) *mean* merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (*mean*) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut.

Uji Hipotesis

Sugiyono (2007b) menuliskan bahwa analisis varian digunakan untuk menguji hipotesis komparatif rata-rata k sampel bila datanya berbentuk interval atau rasio (parametris). *One Way Anova* digunakan ketika jumlah sampel lebih dari dua. Analisis varian klasifikasi tunggal atau sering disebut dengan anova satu jalan (*One Way Anova*) digunakan untuk menguji hipotesis komparatif bila data berdistribusi normal dan varian antar sampel homogen. Untuk itu, sebelum menggunakan *One Way Anova*, perlu dilakukan uji normalitas data dan uji homogenitas varians. Untuk mengetahui hasil dari *One Way Anova*, perlu diperhatikan kriteria-kriteria pengujian sebagai berikut:

✓ Menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan α = 0,05 (Uyanto, 2009):

Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima (terdapat perbedaan antara sampel yang diteliti). Sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak (tidak terdapat perbedan antara sampel yang diteliti).

Uji Normalitas Data

Statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian akan dianalisis membentuk distribusi normal. Bila data tidak normal, maka teknik statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. (Sugiyono, 2007b); (Kencana, et.al, 2013).

Uji Homogenitas Varian

Sebelum menggunakan *One Way Anova* perlu diketahui apakah varian kelompok data adalah homogen (Sugiyono, 2007a). Oleh karena itu, sebelum t-test dan *One Way Anova* digunakan untuk menguji hipotesis, perlu dilakukan pengujian homogenitas varian terlebih dahulu. Pengujian homogenitas varian dilakukan dengan menggunakan *levene's test* (α=0.05) dengan ketentuan sebagai berikut (Uyanto, 2009):

- Apabila p-value > α, maka H0 diterima (data berdistribusi homogen).
- Apabila p-value < α, maka H0 ditolak (data tidak homogen).

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Table 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Titik Kritis	Keterangan
Hambatan Pribadi	0.74	0.6	Reliabel
Hambatan Situasional	0.79	0.6	Reliabel
Hambatan Sosial	0.71	0.6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai-nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6. Oleh karena itu seluruh variabel yang ada di penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Validitas

Penelitian ini hanya melakukan *face validity* pada skala pengukuran. Pada skala pengukuran (kuesioner) uji validitas tidak dilakukan karena skala pengukuran peneliti mengadaptasi dari penelitian (Singh, 2013).

Hasil Analisa Mean

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dalam sebuah fenomena sosial (Sarwono dan Matadireja, 2010). Tabel 2 merupakan hasil penghitungan *mean* menggunakan program SPSS versi 16 dengan rentang skala 0,8 untuk skala *five point likert scale*.

Berdasarkan data *mean* di atas terlihat bahwa untuk hambatan pribadi dan hambatan situasional kebanyakan karyawan perempuan tidak merasakan adanya hambatan-hambatan pribadi dan situasional yang menunjukkan *glass ceiling* tidak terbentuk dari kedua hambatan tersebut. Hal ini terbukti dengan rata-rata *mean* yang cenderung kecil. Sedangkan untuk hambatan sosial meskipun cenderung kecil, namun terdapat 2 poin pernyataan yang masuk dalam kategori sedang dan kedua poin tersebut berhubungan dengan faktor dipindah tugaskan ketempat lain. Secara total hambatan pribadi, hambatan situasional, dan hambatan sosial berada pada poin 2.17. Hal ini mengidentifikasikan bahwa hambatan-hambatan diatas berada dalam kelas interval kecil.

Tabel 2. Hasil Analisa *Mean Glass Ceiling*

No	Butir Kuisioner	Mean	S.D	Ket.
Hambatan pribadi:				
1.	Saya kurang yakin dengan kemampuan saya untuk memimpin	1.96	0.64	Kecil
2.	Secara emosional saya merasa kurang layak untuk menjabat sebagai salah satu manager puncak	2.04	0.7	Kecil
3.	Saya tidak menyukai kompetisi	2.04	1.05	Kecil
4.	Bawahan saya kurang yakin akan kepemimpinan saya	2.08	0.6	Kecil
5.	Saya kurang mampu untuk mencapai target yang tinggi	1.9	0.58	Kecil
6.	Saya merasa kurang cocok menjadi seorang pemimpin	1.84	0.62	Kecil
	TOTAL	1.98	0.72	Kecil
Hambatan situasional:				
7.	Kinerja saya tidak diukur secara adil oleh organisasi	2.18	0,7	Kecil
8.	Organisasi ini tidak menawarkan peluang karir yang baik buat saya	2.02	0.65	Kecil
9.	Terdapat perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja saya	1.78	0.71	Sangat kecil
10.	Saya tidak ditugaskan di posisi yang bergengsi pada organisasi ini	1.88	0.6	Kecil
11.	Organisasi ini tidak mendukung tanggung jawab ganda saya sebagai ibu rumah tangga dan perempuan karir	2	0.73	Kecil
12.	Saya tidak dihargai oleh rekan kerja laki-laki di lingkungan kerja saya	1.86	0.76	Kecil
13.	Saya harus bekerja extra keras untuk mendapatkan pengakuan pada organisasi ini	2.24	0.96	Kecil
	TOTAL	1.99	0.75	Kecil
Hambatan sosial:				
14.	Saya tidak bersedia dipindah tugaskan di luar kota karena alasan keluarga	2.8	1.12	Sedang
15.	Saya tidak bersedia dipindah tugaskan di luar negeri karena alasan keluarga	3	1.3	Sedang
16.	Saya meyakini bahwa selayaknya laki-laki bekerja sedangkan perempuan mengurus rumah tangga	2.12	0.96	Kecil
17.	Saya merasa bahwa laki-laki lebih cocok menjadi pemimpin dibandingkan dengan perempuan	2.18	0.94	Kecil
	TOTAL	2.53	1.15	Kecil

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu syarat untuk melanjutkan ke uji *One Way Anova*. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah data yang telah dikumpulkan dan akan diolah bersifat normal. Data yang normal akan memiliki $\alpha > 0.05$. Bila data tidak normal, maka teknik statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis (Sugiyono, 2007b). Hasil uji normalitas pada data penelitian ini tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3. Normalitas Data

	Assymp. Sig (2 - tailed)	Nilai Sig.	Ket.
Kolmogorov-Smirnov Z	0.99	0.05	Normal
Asymp Sig. (2-tailed)	0.27	0.05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas data pada Tabel 3, untuk uji *Kolmogorov-Smirnov Z* dan *Asymp Sig. (2-tailed)* memiliki koefisien sebesar 0.997 dan 0.273. Terlihat bahwa data yang akan diolah peneliti bersifat normal. Data yang normal mengindikasikan bahwa data yang digunakan dapat diolah lebih lanjut.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas terhadap Kelompok Umur

Seperti pada uji statistik lainnya, uji homogenitas digunakan sebagai bahan acuan untuk menentukan acuan uji statistik. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah:

1. Jika nilai signifikansi < 0.05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
2. Jika nilai signifikansi > 0.05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

Tabel 4. Rangkuman Homogenitas dari Tiap Hambatan terhadap Kelompok Umur

	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.	Ket.
Hambatan pribadi	1.485	2	46	0.24	Homogen
Hambatan situasional	2.106	2	46	0.13	Homogen
Hambatan sosial	0.363	2	46	0.69	Homogen

Uji Homogenitas terhadap Status Pernikahan

Sesuai dengan syarat *One Way Anova*, maka homogenitas data harus tetap diujikan. Tabel 5 adalah hasil pengujian homogenitas data terhadap status pernikahan, dengan syarat wajib data harus bersifat homogen.

Tabel 5. Rangkuman Homogenitas dari Tiap Hambatan terhadap Status Pernikahan

	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.	Ket.
Hambatan pribadi	0.86	3	46	0.47	Homogen
Hambatan situasional	1.09	3	46	0.36	Homogen
Hambatan sosial	2.31	3	46	0.09	Homogen

One Way Anova terhadap Kelompok Umur

Uji hipotesis yang peneliti lakukan yaitu menggunakan uji *One Way Anova*. Untuk mengetahui hasil dari *One Way Anova*, perlu diperhatikan kriteria uji:

- ✓ Menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan α = 0,05 (Uyanto, 2009). Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima (terdapat perbedaan antara sampel yang diteliti). Sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak (tidak terdapat perbedan antara sampel yang diteliti).

Berdasarkan Tabel 6, terdapat perbedaan pada persepsi karyawan perempuan akan *glass ceiling* di grup hotel accor berdasarkan kelompok umur. Hasil perhitungan program SPSS versi 16 menunjukkan bahwa poin X4, X7, X8 mempunyai hasil yang berbeda.

One Way Anova terhadap Status Pernikahan

Tabel 7 adalah hasil perhitungan uji *One Way Anova* terhadap status pernikahan. Tidak terdapat perbedaan pada persepsi karyawan perempuan akan *glass ceiling* di grup hotel accor berdasarkan status pernikahan. Hasil perhitungan program SPSS versi 16 menunjukkan bahwa tidak ada poin yang mempunyai hasil yang signifikan. Artinya bahwa tidak terdapat persepsi *glass ceiling* yang berbeda dari tiap status pernikahan.

Tabel 6. Uji *One Way Anova* terhadap Kelompok Umur

No	Pernyataan	Titik kritis	Sig.	Ket.
1	Saya kurang yakin dengan kemampuan saya untuk memimpin (X1)	0.05	0.2	Tidak signifikan
2	Secara emosional saya merasa kurang layak untuk menjabat sebagai salah satu manager puncak (X2)	0.05	0.5	Tidak signifikan
3	Saya tidak menyukai kompetisi (X3)	0.05	0.28	Tidak signifikan
4	Bawahan saya kurang yakin akan kepemimpinan saya (X4)	0.05	0.04	Signifikan
5	Saya kurang mampu untuk mencapai target yang tinggi (X5)	0.05	1	Tidak signifikan
6	Saya merasa kurang cocok menjadi seorang pemimpin (X6)	0.05	0.82	Tidak signifikan
7	Kinerja saya tidak diukur secara adil oleh organisasi (X7)	0.05	0.04	Signifikan
8	Organisasi ini tidak menawarkan peluang karir yang baik buat saya (X8)	0.05	0.01	Signifikan
9	Terdapat perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja saya (X9)	0.05	0.46	Tidak signifikan
10	Saya tidak ditugaskan di posisi yang bergengsi pada organisasi ini (X10)	0.05	0.42	Tidak signifikan
11	Organisasi ini tidak mendukung tanggung jawab ganda saya sebagai ibu rumah tangga dan perempuan karir (X11)	0.05	0.94	Tidak signifikan
12	Saya tidak di hargai oleh rekan kerja laki-laki di lingkungan kerja saya (X12)	0.05	0.08	Tidak signifikan
13	Saya harus bekerja extra keras untuk mendapatkan pengakuan pada organisasi ini (X13)	0.05	0.13	Tidak signifikan
14	Saya tidak bersedia di pindah tugaskan di luar kota karena alasan keluarga (X14)	0.05	0.64	Tidak signifikan
15	Saya tidak bersedia di pindah tugaskan di luar negeri karena alasan keluarga (X15)	0.05	0.64	Tidak signifikan
16	Saya meyakini bahwa selayaknya laki-laki bekerja sedangkan perempuan mengurus rumah tangga (X16)	0.05	1	Tidak signifikan
17	Saya merasa bahwa laki-laki lebih cocok menjadi pemimpin dibandingkan dengan perempuan (X17)	0.05	0.8	Tidak signifikan

Tabel 7. Uji *One Way Anova* terhadap Status Pernikahan

No	Pernyataan	Titik kritis	Sig.	Ket.
1	Saya kurang yakin dengan kemampuan saya untuk memimpin (X1)	0.05	0.11	Tidak signifikan
2	Secara emosional saya merasa kurang layak untuk menjabat sebagai salah satu manager puncak (X2)	0.05	0.4	Tidak signifikan
3	Saya tidak menyukai kompetisi (X3)	0.05	0.85	Tidak signifikan
4	Bawahan saya kurang yakin akan kepemimpinan saya (X4)	0.05	0.71	Tidak signifikan
5	Saya kurang mampu untuk mencapai target yang tinggi (X5)	0.05	0.41	Tidak signifikan
6	Saya merasa kurang cocok menjadi seorang pemimpin (X6)	0.05	0.4	Tidak signifikan
7	Kinerja saya tidak diukur secara adil oleh organisasi (X7)	0.05	0.68	Tidak signifikan
8	Organisasi ini tidak menawarkan peluang karir yang baik buat saya (X8)	0.05	0.40	Tidak signifikan
9	Terdapat perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja saya (X9)	0.05	0.44	Tidak signifikan
10	Saya tidak ditugaskan di posisi yang bergengsi pada organisasi ini (X10)	0.05	0.97	Tidak signifikan
11	Organisasi ini tidak mendukung tanggung jawab ganda saya sebagai ibu rumah tangga dan perempuan karir (X11)	0.05	1	Tidak signifikan
12	Saya tidak di hargai oleh rekan kerja laki-laki di lingkungan kerja saya (X12)	0.05	0.61	Tidak signifikan
13	Saya harus bekerja extra keras untuk mendapatkan pengakuan pada organisasi ini (X13)	0.05	0.31	Tidak signifikan
14	Saya tidak bersedia di pindah tugaskan di luar kota karena alasan keluarga (X14)	0.05	0.64	Tidak signifikan
15	Saya tidak bersedia di pindah tugaskan di luar negeri karena alasan keluarga (X15)	0.05	0.31	Tidak signifikan
16	Saya meyakini bahwa selayaknya laki-laki bekerja sedangkan perempuan mengurus rumah tangga (X16)	0.05	0.28	Tidak signifikan
17	Saya merasa bahwa laki-laki lebih cocok menjadi pemimpin dibandingkan dengan perempuan (X17)	0.05	0.71	Tidak signifikan

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian persepsi karyawan perempuan akan *glass ceiling* di grup hotel Accor yang dilihat dari kelompok umur dan status pernikahan cenderung kecil. Dilihat dari hasil rata-rata *mean* di atas, menunjukkan bahwa terdapat persepsi *glass ceiling* pada hambatan pribadi dan situasional. Namun kedua hambatan tersebut berada pada interval kelas kecil dengan 1.98 untuk hambatan pribadi dan 1.99 untuk hambatan situasional. Sedangkan pada hambatan sosial dengan rata-rata mean sebesar 2.52 berada pada interval kelas kecil. Faktor yang menyebabkan tingginya rata-rata mean pada hambatan sosial berada pada poin pernyataan "Saya tidak bersedia di pindah tugaskan di luar kota karena alasan keluarga" sebesar 2.8 dan pernyataan "Saya tidak bersedia di pindah tugaskan di luar negeri karena alasan keluarga" sebesar 3. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat persepsi *glass ceiling* namun dalam kategori kecil. Serta untuk keseluruhan *mean* tiap-tiap hambatan berada pada poin 2.17 yang berarti terdapat persepsi *glass ceiling* yang terbentuk namun masih dalam interval kelas kecil.

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan *One Way Anova* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada persepsi karyawan perempuan akan *glass ceiling* di grup hotel Accor berdasarkan kelompok umur, namun terdapat poin pernyataan yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi *glass ceiling*. Hal ini dibuktikan dengan 3 poin pernyataan yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pada persepsi karyawan perempuan akan *glass ceiling* di grup hotel Accor berdasarkan kelompok umur. Poin pernyataan tersebut ialah "Bawahan saya kurang yakin akan kepemimpinan saya" dengan nilai signifikansi 0.03. Dapat dilihat bahwa untuk kelompok umur < 25 tahun dan kelompok umur 35 – 44 tahun mengindikasikan rasa kurang percaya diri akan kepemimpinannya, dikarenakan untuk kelompok umur yang < 25 tahun merasa kurang matang dalam memimpin dan untuk kelompok umur 35 – 44 tahun merasa kemampuannya mulai tersaingi oleh angkatan umur muda yang disebabkan oleh kesenjangan umur.

"Kinerja saya tidak diukur secara adil oleh organisasi" dengan nilai signifikansi 0.03. Dapat dilihat bahwa semakin bertambahnya umur kebanyakan karyawan perempuan merasa dirinya tidak diukur secara adil. Hal ini mengindikasikan perbedaan persepsi dari karyawan terhadap kondisi umurnya

sekarang jika dibandingkan dengan hasil kerja yang harus ditunjukkan kepada pihak menajemen. "Organisasi ini tidak menawarkan peluang karir yang baik buat saya" dengan nilai signifikansi 0.01. Dapat dilihat bahwa semakin bertambahnya umur kebanyakan karyawan perempuan merasa Organisasi tidak menawarkan peluang karir yang baik. Hal ini mengindikasikan persaingan yang terjadi di industri perhotelan menyebabkan perebutan akan jenjang karir yang lebih ketat, sehingga menyebabkan kebanyakan karyawan perempuan berpendapat bahwa selayaknya karyawan perempuan memperoleh posisi yang lebih baik. Dikarenakan penampilan fisik yang menurun seiring bertambahnya umur, sehingga kaum perempuan yang bertambah umur cenderung untuk merasa hambatan tersebut ada semakin besar.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan *One Way Anova* menunjukkan tidak terdapat persepsi karyawan perempuan akan *glass ceiling* di grup hotel Accor berdasarkan status pernikahan. Hal ini dibuktikan dengan tidak terdapat satupun pernyataan yang menunjukkan adanya persepsi *glass ceiling* pada tiap-tiap status pernikahan dengan nilai signifikansi paling besar sebesar 0.97 terdapat pada "Saya tidak ditugaskan di posisi yang bergengsi pada organisasi ini".

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan seperti berikut: Hasil penelitian menunjukkan total dari ketiga hambatan pribadi, hambatan situasional, dan hambatan sosial sebesar 2.17 yang masih berada pada interval kelas kecil. Hasil hipotesis yang menggunakan uji *One Way Anova* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pada persepsi karyawan perempuan akan *glass ceiling* di grup hotel accor berdasarkan kelompok umur. Hasil hipotesis yang menggunakan uji *One Way Anova* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada persepsi karyawan perempuan akan *glass ceiling* di grup hotel accor berdasarkan status pernikahan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan beberapa saran kepada pihak grup hotel Accor di Surabaya seperti berikut: Manajer-manajer di grup hotel Accor Surabaya hendaknya mempertahankan dan lebih meningkatkan proyeksi karyawan perempuan untuk dapat menduduki jajaran managerial puncak. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan dan kesempatan untuk mengunjungi brand lain yang berada dalam grup hotel Accor. Sehingga selain mendapatkan pengetahuan yang lebih, karyawan perempuan juga dapat merasakan standard pelayanan dari tiap brand yang berbeda. Serta sesuai dengan hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan merasa terbebani dengan tanggung jawab gandanya. Langkah yang dapat dilakukan adalah dengan membantu merelokasi keluarga karyawan perempuan yang bersangkutan untuk ikut pindah di tempat kerja baru.

Saran untuk karyawan perempuan yang bekerja di grup hotel Accor Surabaya ialah agar para karyawan perempuan dapat mengambil tantangan untuk di pindah tugaskan. Hal ini dikarenakan kecenderungan industri perhotelan adalah ketika karyawan bersedia dipindah tugaskan, maka ia akan memperoleh tanggung jawab yang lebih besar atau dapat dikatakan karyawan perempuan tersebut memperoleh kenaikkan jabatan. Meskipun terkadang karyawan perempuan memikirkan kondisi rumah yang ditinggalkan, justru hal tersebut dapat menjadi tantangan untuk dapat mengelolah waktu yang dimiliki. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan pada grup hotel yang berbeda bahkan industri yang berbeda, dan lingkup yang lebih luas seperti provinsi atau negara.

DAFTAR REFERENSI

April, K., Dreyer, S., & Blass, E. (2007). Gender impediments to the South African Executive Boardroom. *South African Journal of Labour Relations, 31*.

Brownell, J. (1993). Women hospitality managers: perceptions of gender-related career challenges. *Hospitality Review, 11*.

Dihni, V.A. (2021). *Ketimpangan Gender Indonesia Tertinggi di ASEAN, Singapura Terendah*. https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/14/ketimpangan-gender-indonesia-tertinggi-di-asean-singapura-terendah

Glass Ceiling Commision. (1991). *Executive Summaries.* United States: The Federal Glass Ceiling Commision.

Grant Thornton International Ltd. (2013). *Women in Senior Management: Setting the Stage for Growth.* Forbes Insights.

Gregg, J. B., & Johnson, P. M. (1990). Perceptions of discrimination among women as managers in hospitality. *Hospitality Review, 8*, 10-22.

ILO. (2016). *Female Share of Employment in Senior and Middle Management (%).* Retrieved February 28, 2017, from ILOSTAT: http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy

June, A. W. (2007). The Chronicle of Higher Education. *Presidents: Same Look, Different Decade*.

Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses. *American Journal of Sociology, 82,* 965-990.

Kauser, H. T. (2011). The impact of gender, family, and work on the career advancement of Lebanese women managers. *Gender in Management: An International Journal, 26,* 8 - 36.

Kencana, N., Pratama, I. G., Maulizar, R., Wicaksono, M. E., & Kurniawan, A. D. (2013). *Sejarah Perkembangan Teorema Limit Pusat.* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Kinnaird, Vivian, Kothari, Hall, U. a., & Derek. (1994). Tourism: gender perspectives. *Tourism: A Gender Analysis, 17,* 96-102.

Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2015). The Glass Ceiling: What Have We Learned 20 Years On? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, II,* 306.

Powell, G., & Butterfield, A. (2003). Gender, Gender Identity and aspirations to the top management. *Women In Management Review,* 88-96.

Sarwono, S. S., & Soeroso, A. (2001). Determinasi demografi terhadap perilaku karitatif keorganisasian. *Jurnal Siasat Bisnis, 1*(6), 21-37.

Singh, R. E. (2013). The glass ceiling: a perspective of women working in Durban. *Gender in Management: An International Journal,* 28-42.

Sugiyono. (2016). *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: ALFABETA.

Terjesen, S., & Singh, v. (2008). Female presence on corporate boards: a multi-country study of environmental context. *Journal of Business Ethics,* 55-63.

Uyanto, S. S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Woods, R., & Viehland, D. (2000). Women in hotel management: Gradual progress, uncertain prospects. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 41,* 51-54.