

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Konsep Persepsi Kepemimpinan Perempuan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Persepsi**

Salah satu komponen psikologis yang sangat penting bagi manusia adalah persepsi, yang membantu mereka merespon berbagai aspek dan gejala di sekitar mereka. Persepsi mencakup makna yang sangat luas, mencakup internal dan eksternal. Persepsi pada dasarnya memiliki arti yang sama, dan berbagai ahli telah memberinya definisi yang berbeda. Persepsi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah tanggapan langsung dari sesuatu. Proses menggunakan panca indera untuk mengetahui beberapa hal Persepsi didefinisikan sebagai proses atau kemampuan otak untuk menerjemahkan stimulus ke alat indera manusia, menurut Sugihartono et al. (2007: 8). Ada perspektif yang berbeda dalam persepsi manusia. Ada orang yang melihat sesuatu sebagai baik atau negatif, yang berdampak pada tindakan manusia yang terlihat atau nyata.

Proses menafsirkan kenyataan dengan alat indera disebut persepsi. Persepsi orang mulai berkembang secara bertahap sejak kecil dan seterusnya melalui interaksi dengan orang lain. Ini menunjukkan bahwa persepsi orang dapat berkembang dan berkembang karena pengaruh interaksi dengan belajar pada mereka. Oleh karena itu, faktor sosial memengaruhi cara seseorang melihat sesuatu, dan setiap orang memiliki cara unik untuk melihat sesuatu. Kamus Psikologi yang dikutip oleh Daligulo (2006: 207) menggambarkan persepsi sebagai proses pengamatan seseorang terhadap segala sesuatu di lingkungannya dengan menggunakan indra-indranya sehingga menjadi sadar akan semua yang ada di lingkungannya. Rakhmat (2006: 27) mendefinisikan "persepsi" sebagai pengalaman tentang sesuatu, kejadian, atau hubungan yang diperoleh melalui pengumpulan informasi dan penafsiran pesan. Selain itu, persepsi merupakan proses pengorganisasian dan interpretasi seseorang terhadap apa yang diterimanya untuk memberi arti terhadap lingkungannya.

### 2.1.1.2 Pengertian Kepemimpinan Perempuan

Pemimpin secara etimologi adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Akibatnya, orang yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok (Furqon, 2018). Para ahli memberikan berbagai perspektif tentang kepemimpinan. Individu yang berperan sebagai pemimpin tidak mempengaruhi kepemimpinan ini. Banyak orang mengaitkan pemimpin dengan biologis, yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan dan hal tersebut mengakibatkan ketimpangan atau berat sebelah gender dengan menempatkan perempuan pada posisi bawah.

Pengaruh dan mempengaruhi adalah dua kata yang paling populer saat berbicara tentang kepemimpinan. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kumpulan tindakan penataan yang mencakup kemampuan untuk mengubah cara orang lain berperilaku dalam situasi tertentu sehingga mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memberikan perintah, memberikan imbalan, melimpahkan wewenang, mempercayai bawahan, memberikan penghargaan, posisi, tugas, tanggung jawab, memberi kesempatan untuk mewakili, mengajak, membujuk, meminta saran, meminta pendapat, meminta pertimbangan, memberi kesempatan untuk berperan, memenuhi keinginan, memotivasi, membela, mendidik, membimbing, dan mengubah masa depan.

Effendy Onong Uehara dalam (Uehara, 1981, hal. 9-11) menjelaskan setiap pemimpin sekurang-kurangnya memiliki tiga ciri, yaitu : a) Persepsi sosial (*social perception*) yaitu suatu kemampuan dalam melihat dan memahami sikap dan kebutuhan anggota anggota lainnya dalam suatu kelompok. b) Kemampuan berpikir abstrak yaitu pemimpin yang memiliki kecerdasan tinggi, dan kecakapan untuk berpikir secara abstrak. c) Keseimbangan emosional yaitu pemimpin mempunyai kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan, keinginan, cita-cita dan alam perasaan serta pengintegrasian ke dalam suatu kepribadian yang harmonis. Pemimpin harus menghadapi tantangan yang cukup sulit untuk mendorong para bawahannya untuk selalu ingin dan bersedia

memberikan kemampuannya yang terbaik untuk kebaikan kelompok. Seorang pemimpin harus memiliki wewenang untuk memimpin timnya untuk mencapai tujuan mereka jika mereka ingin mencapainya dengan sukses. Wewenang ini meliputi tindakan atau pengaruh terhadap tingkah laku orang yang dipimpinnya. Setiap pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dewi H. Susilastuti (Susilastuti, 1993, hal. 29) menjelaskan “laki-laki berbeda dengan perempuan”. Pernyataan ini dapat dianggap berlaku untuk semua orang yaitu laki-laki dan perempuan hanya berbeda karena faktor biologis. Laki-laki digambarkan sebagai besar, dominan, kuat, aktif, otonomi, dan agresif, sedangkan perempuan sering digambarkan sebagai sosok yang lembut, cenderung mengalah, lemah, kurang aktif, dan memiliki keinginan untuk mengasuh. Sementara itu, dalam (Utaryo, 1992, hal. 75) memberikan gambaran bahwa kata “perempuan” berasal dari kata “empu” yaitu tokoh manusia yang dihormati dan dihargai. Penelitian yang dilakukan oleh Tannen (1995), bahwa pemimpin yang menekankan pada hubungan akrab cenderung menjadi perempuan karena mereka akan bersikap memberdayakan anggotanya. Sebaliknya, pemimpin laki-laki cenderung mengadopsi struktur hierarkis, spesialis, dan perintah. Ada perbedaan pendapat tentang apa itu kepemimpinan. Orang yang mempengaruhi dan orang yang dipengaruhi adalah dua kata yang paling umum. Pada dasarnya, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kumpulan tindakan yang mencakup kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Mereka dapat mempengaruhinya dengan berbagai cara, seperti memberikan gambaran masa depan yang positif, memberikan imbalan, memberikan wewenang, menempatkan diri mereka di tempat yang tepat, menghasilkan perubahan, dan sebagainya.

Dalam buku yang berjudul *Wanita dan Politik dalam* (Masykuroh, 2020) menyatakan bahwa ada beberapa ciri kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perempuan yaitu:

- a. Kepemimpinan perempuan biasanya lebih propaganda daripada kepemimpinan laki-laki. Meskipun demikian, hal ini tidak akan menghilangkan sifat dasar seorang perempuan.

- b. Kepemimpinan perempuan memiliki sifat ego yang lebih rendah daripada kepemimpinan laki-laki.
- c. Kepemimpinan perempuan ini memiliki kemampuan untuk bekerja dalam tim atau teamwork. Mereka juga cenderung menerapkan kepemimpinan secara menyeluruh saat membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Mereka juga lebih fleksibel dan penuh pertimbangan daripada orang lain. Pemimpin perempuan yang hebat biasanya mempunyai karisma yang tinggi, begitupun juga pada laki-laki.
- d. Dan yang terakhir pemimpin perempuan berani mengambil risiko apa pun. Perempuan itu memiliki kualitas yang diperlukan untuk berhasil sebagai seorang pemimpin. Mereka cenderung lebih sabar, besar empati, dan multitasking yakni mampu mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus.

Dalam (Hamka, 2013), perempuan memiliki kapasitas yang luar biasa untuk berbisnis dan membangun jaringan atau networking. Beberapa kemampuan tersebut tidak eksklusif untuk perempuan; namun, perempuan ini lebih sering menunjukkan sifat-sifat tersebut daripada laki-laki. Perempuan juga dapat bertanggung jawab dan mengatasi kesulitan di tempat kerja mereka.

#### 2.1.1.3 Peran Kepemimpinan Perempuan

Sikap mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan visi dan misi yang kuat dikenal sebagai kepemimpinan (Kartawidjaja, 2020). Berbicara tentang kepemimpinan, orang biasanya melihatnya dengan cara yang sama seperti pria atau kaum adam. Namun, faktanya adalah bahwa perempuan juga memiliki jiwa kepemimpinan, yang sangat berbeda dalam memberikan arahan, berorasi, beretorika, atau bahkan memberi gagasan. Karena perempuan memiliki kesempatan untuk memegang posisi kepemimpinan, masalah kesetaraan gender diatasi dengan tidak ada diskriminasi antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, akses ke posisi kepemimpinan sama untuk laki-laki dan perempuan. Ini jelas sebuah kebijakan untuk mendapatkan manfaat pembangunan yang adil dan kesetaraan.

#### 2.1.1.4 Kendala-Kendala Kepemimpinan Perempuan

Perempuan yang mampu dan bertindak sebagai pemimpin memiliki dua sifat: feminim dan kekuatan; mereka tegas, teguh, dan kuat. Mereka juga mampu

membuat keputusan yang tepat seperti laki-laki. Mengingat banyak orang percaya bahwa perempuan adalah makhluk yang lemah, hal ini adalah sifat yang diperlukan seorang pemimpin, jika tidak akan sulit untuk dilaksanakan. Laki-laki berfungsi sebagai pelindung dan kepala keluarga, sehingga perempuan sebagai pemimpin sering menghadapi banyak tantangan. Selain itu, kendala fisik yang dianggap tidak mungkin bagi perempuan untuk menyelesaikan tugas berat adalah hal yang sama. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik, Mely G. Tan (Tan, 1991) menjelaskan beberapa tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam kepemimpinan, seperti berikut:

a. Budaya Patriarki

Di antara faktor-faktor budaya yang berkembang di masyarakat yang berdampak pada budaya birokrasi saat ini, perempuan masih menghadapi tantangan untuk menjadi pemimpin. Walaupun ada beberapa daerah yang tidak bersifat patriarki, tata aturan hubungan masyarakat Indonesia secara umum bersifat patriarki. Menurut patriarki ini, laki-laki biasanya memiliki posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Budaya patriarki ini juga memengaruhi pemahaman masyarakat bahwa ranah publik adalah pekerjaan laki-laki. Menurut Lestari (2004), penyebab utama peran perempuan di lingkungan publik adalah budaya, karena perempuan biasanya berada di posisi yang lebih rendah daripada laki-laki. Faktor budaya memang sangat berpengaruh karena budaya yang telah lama ada biasanya menjadi acuan dalam organisasi. Dengan demikian cara pandang tertentu tentang gender laki-laki dan perempuan dalam hal kepemimpinan juga dipengaruhi oleh pola interaksi itu. Hal tersebut kemudian menjadi dasar pola hubungan yang membuat perempuan tidak banyak memainkan perannya sebagai pemimpin.

b. Peran Domestik Perempuan

Kehidupan perempuan banyak dipengaruhi oleh budaya patriarki yang disebutkan di atas. Salah satunya adalah masih ada kepercayaan bahwa perempuan harus menjaga rumah tangga. Selain itu, ketika perempuan diidentikkan dengan peran domestiknya dan juga berkarir di ranah publik, mereka menghadapi beban ganda yang dapat menghambat kemajuan karir mereka. Beban ganda ini mengacu

pada keadaan di mana perempuan harus melakukan tugas tambahan di bidang kerja mereka selain menjalankan peran sebagai istri dan ibu. Itulah yang dapat menghalangi kepemimpinan perempuan.

c. *Stereotype Gender*

Perbedaan jenis gender, atau posisi yang timpang, dapat berdampak pada kehidupan sosial. Ketimpangan gender ini adalah ketika satu jenis gender memiliki posisi yang lebih tinggi atau lebih rendah daripada jenis gender lainnya. Menurut Nugroho (2008), gender adalah konstruksi sosial tentang relasi antara laki-laki dan perempuan yang dibuat oleh sistem di mana mereka hidup. Oleh karena itu, hubungan yang dibangun oleh kedua jenis gender tersebut dipengaruhi oleh konstruksi masyarakat. Oleh karena itu, ketidakseimbangan antara laki-laki dan perempuan berasal dari cara masyarakat berpikir. Stereotip gender, yang mencakup pandangan atau keyakinan tentang bagaimana laki-laki harus berperilaku, pada dasarnya menyebabkan struktur pemikiran masyarakat.

Meskipun ketiga hambatan tersebut menghalangi kaum perempuan untuk berperan sebagai pemimpin dalam kehidupan, arus informasi dan komunikasi yang masuk dan diterima oleh kaum perempuan membuka pintu untuk kemajuan dan kepemimpinan. Memiliki pendidikan yang memadai sesuai dengan Undang-Undang Wajib Belajar Nomor 47 Tahun 2008 telah memberi kesempatan kepada perempuan untuk berkarir sesuai dengan kemampuannya, terutama dengan arus informasi yang kuat yang tersedia di rumah melalui televisi, radio, surat kabar, dan majalah. Ini telah membuka cakrawala yang luas bagi perempuan untuk berusaha.

Perempuan berkesempatan untuk selalu memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin, terutama karena mereka memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang akan mereka pimpin. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses, seseorang harus memiliki beberapa nilai dasar kepemimpinan (Tan, 1991, hal. 71-72), yaitu intelegensi yang lebih tinggi daripada orang yang dipimpin, pemikiran positif, kedewasaan sosial, dan kemandirian.

#### 2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan

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

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, ini berarti lebih penting untuk membangun kerja sama dan hubungan baik dengan anggota masing-masing. Pemimpin juga harus dapat memotivasi anggota timnya karena motivasi akan meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Kemampuan yang efektifitas yaitu berusaha untuk menyelesaikan tugas lebih dari kemampuan mereka jika diperlukan. Selain itu, baik anggota organisasi maupun pimpinan memiliki kemampuan untuk hadir dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- c. Kepemimpinan yang partisipatif yaitu dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan keputusan secara musyawarah bersama dengan anggota. Selain itu, para pemimpin diharapkan dapat dengan cepat menyelidiki masalah yang muncul di tempat kerja untuk memastikan bahwa masalah tersebut dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu yaitu pemimpin diharapkan bersedia mengorbankan kepentingan organisasi lebih dari kepentingan pribadi mereka sendiri, memberikan waktu mereka untuk keperluan organisasi. Selain itu, selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang, yang berarti bahwa pimpinan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas individu dan kelompok. Pemimpin harus selalu membantu dan melatih anggota pengambilan keputusan. yaitu mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para anggota.

Sedangkan menurut I Nyoman Jaka A. W (Wiratama, 2013) menyatakan bahwa ada empat indikator dalam kepemimpinan, yaitu:

a. Kecerdasan

Karena pimpinan biasanya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengikutnya, mereka akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk berhasil.

b. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Seorang pemimpin yang sukses memiliki emosi yang matang dan stabil saat berinteraksi dengan lingkungannya. Hal ini mencegah para pemimpin panik dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang dianggap benar. Seorang pemimpin diharuskan mempunyai kecerdasan emosional yang baik agar hubungan personal dengan anggotanya pun dapat terjalin dengan baik.

c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Seorang pimpinan yang sukses biasanya memiliki motivasi diri yang tinggi dan dorongan untuk berprestasi. Dorongan yang kuat ini kemudian tercermin dalam kinerja yang optimal, efektif, dan efisien. Untuk anggota organisasi juga sangat penting untuk memiliki motivasi diri dan dorongan berprestasi. Pemimpin yang memberikan dorongan serta motivasi kepada anggotanya tentu akan membuat kinerja dalam anggota organisasi juga meningkat.

d. Sikap hubungan kemanusiaan

Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki perspektif hubungan kemanusiaan. Seorang pemimpin yang ideal harus dapat memanusiakan orang dengan memberikan pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga anggota kelompoknya dapat berpihak kepadanya. Seorang pemimpin sudah seharusnya bisa memperlakukan anggotanya sebaik mungkin yang dimana hal ini tentu akan meningkatkan hubungan antara pemimpin dengan anggota yang ada di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disusun indikator kepemimpinan, sebagaimana terdapat dalam Tabel 2.1 berikut ini :



**Tabel 2.1 Indikator Kepemimpinan**

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kepemimpinan
1.	2013	I Nyoman Jaka A. W	Kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan sikap hubungan kemanusiaan.
2.	2019	Samsul Arifin	Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

*Sumber : Hasil olah peneliti, 2024*

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.1 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah indikator yang diungkapkan oleh Samsul Arifin (2019), yaitu: (1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, (2) Kemampuan yang efektivitas, (3) Kepemimpinan yang partisipatif, (4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, dan (5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Samsul Arifin (2019), adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Gabungan Organisasi Wanita (GOW) Kota Tasikmalaya.

### **2.1.2 Budaya Organisasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Semua tindakan dan tindakan manusia mencerminkan sistem kebudayaan yang melekat padanya; ini terlihat dalam cara mereka berpikir dan menangani masalah. Pengambilan keputusan, dll. Suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu saat mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola-pola ini cukup efektif untuk dipertimbangkan dan oleh karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang

dipersepsikan, berpikir, dan dirasakan dengan benar dalam kaitannya dengan masalah Schein (Wirawan, 2008, hal. 15). Menurut Killman et al. (Nimran, 2004, hal. 134), "budaya" didefinisikan sebagai semua anggapan, ideologi, falsafah, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki secara kolektif dan mengikat suatu masyarakat.

Organisasi sangat penting bagi kehidupan manusia karena membantu kita mencapai tujuan yang diharapkan dengan membantu kita melakukan hal-hal atau kegiatan yang tidak dapat kita lakukan sendiri. Organisasi didefinisikan sebagai unit sosial yang sengaja dibentuk untuk waktu yang relatif lama dan terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama dan berkolaborasi dengan cara tertentu, menggunakan pola kerja tertentu, dan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins, 1996, hal. 45). Organisasi adalah kelompok orang yang berkumpul dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Pada dasarnya, organisasi digunakan sebagai tempat atau wadah di mana orang bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin, dan terkendali dengan memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana, data, dan informasi. Cherrington (Sobirin, 2007), organisasi adalah sistem sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu set tujuan tertentu

Salah satu hal yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya adalah budaya organisasi, yang merupakan sistem bermakna yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi. Menurut Robbins dan hakim (Hari, 2015, hal. 2), budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh setiap anggota yang membentuk perbedaan antara organisasi yang berbeda. Dalam budaya organisasi, setiap anggota berorientasi pada kepentingan bersama. Menurut Nurdin (2012), budaya organisasi terdiri dari kumpulan prinsip dan kebiasaan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota, yang membantu organisasi bertahan hidup dan mampu melakukan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Menurut Chaerudin (2019), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai dan norma perilaku yang dipahami dan diterima oleh anggota organisasi sebagai aturan

perilaku yang berlaku di dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem yang digunakan oleh semua anggota organisasi, yang memiliki kemampuan untuk membedakan organisasi satu sama lain.

#### 2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2006, hal. 739), budaya yang kuat dalam suatu organisasi akan berpengaruh lebih besar terhadap anggota dibandingkan dengan budaya yang lemah. Budaya yang kuat seharusnya memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku anggotanya.. Sunarto (Riani & Laksmi, 2011, hal. 18) menyebutkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain:

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

Sementara itu Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, Budaya Organisasi, 2010 , hal. 49) fungsi budaya organisasi adalah:

- a. Memberikan identitas kepada anggota, membedakan mereka dari organisasi lain dengan menampilkan karakteristik unik.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, di mana anggota berkomitmen untuk mengikuti standar dan tujuan organisasi.

- c. Meningkatkan stabilitas sosial dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif dan memperkuat, mencegah konflik dan perubahan.
- d. Memberikan anggota identitas organisasi, yaitu menunjukkan karakteristik yang membedakan organisasi dengan organisasi lain.
- e. Memfasilitasi komitmen kolektif, di mana anggota organisasi membuat komitmen tentang standar organisasi dan tujuan yang harus dicapai.
- f. Meningkatkan stabilitas sosial, di mana konflik dan perubahan dapat diatasi dengan baik. Memberikan anggota identitas organisasional yaitu menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mempunyai sifat khas yang berbeda.

### 2.1.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (Wibowo: 2010: hal, 37) mengemukakan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi, antara lain:

- a. *Innovation* (inovasi), suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru
- b. *Stability* (stabilitas) bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan.
- c. *Orientation toward people* (orientasi pada orang) merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual.
- d. *Result-orientation* (orientasi pada hasil) meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan
- e. *Easygoingness* (bersikap tenang) suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai.
- f. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail) dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama
- g. *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi) merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individu.

#### 2.1.2.4 Indikator – Indikator Budaya Organisasi

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

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

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian-penelitian yang terdahulu yang dianggap relevan dengan masalah yang diteliti yang selanjutnya peneliti menjelaskan hasil dari penelitiannya serta perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya:

- 2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai** (2018) Penulis: Catur Windaryadia. Tujuan penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemda Tugumulyo, Musi Rawas. Metodologi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan objek tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hasil dalam penelitian ini yaitu: (1) Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Secara simultan Kepemimpinan dan Budaya

organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tugumulyo, Musi Rawas. Keterbatasan penelitian ini fokus pada wilayah layanan tertentu yaitu kantor Camat, perlu dilakukan penelitian lanjutan pada bentuk layanan pemerintahan lainnya. Persamaan penelitian peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Catur Windaryadia yaitu dalam metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian yang dilakukan oleh Catur Windaryadia yaitu dalam objek kajiannya yaitu terkait kinerja pegawai.

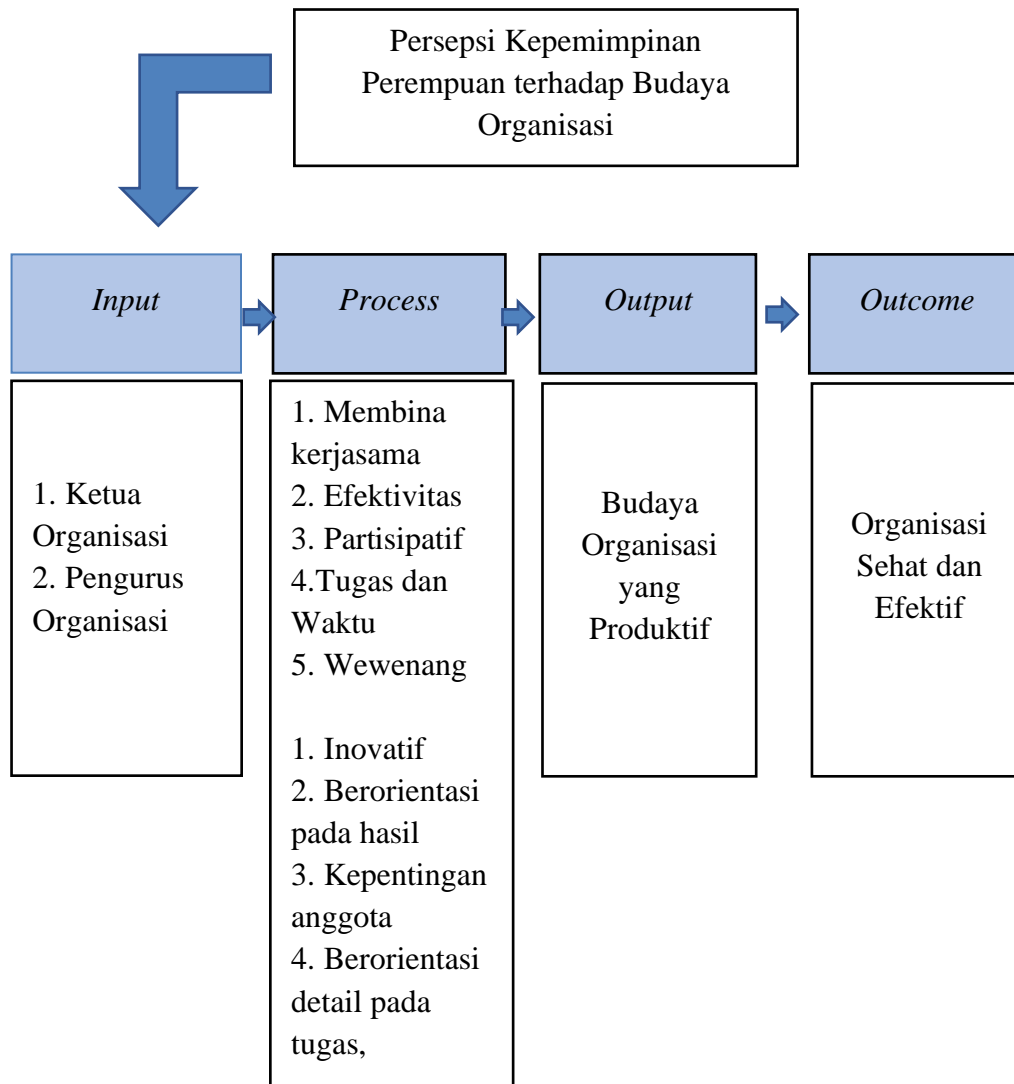
**2.2.2** Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi (2021) Penulis: Ismi Rohmattul Muslimah. Metode penelitian ini dilakukan berdasarkan kajian teoritis dan penelusuran jurnal–jurnal penelitian dan beberapa buku. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak banyak perbedaan gender yang dihubungkan dengan kepemimpinan apalagi seorang perempuan yang memimpin sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh karakteristik kepemimpinan perempuan dengan budaya organisasi.. Persamaan penelitian peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismi Rohmattul Muslimah adalah objek kajiannya yaitu terkait kepemimpinan perempuan dan organisasi. Perbedaannya adalah dalam penelitian yang dilakukan oleh Ismi Rohmattul Muslimah menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian peneliti menggunakan metode kuantitatif.

**2.2.3** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara (2018). Penulis: Iis Kartini dan Agung Edi Rustanto. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada Politeknik LP3I Jakarta, Kampus Jakarta Utara dan menentukan indikator gaya kepemimpinan dominan mempengaruhi Budaya organisasi pada Politeknik LP3I Kampus Jakarta Utara. Metode penelitiannya yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik LP3I Kampus Jakarta Utara yang berjumlah 33 karyawan dan teknik sampling yang digunakan adalah dengan simple random sampling yang menghasilkan sampel 33 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah

kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi sebesar 3,50%. Dimana hal tersebut ada korelasi positif antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi. Persamaan penelitian peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Iis Kartini yaitu menggunakan metode kuantitatif dan instrumen yang digunakannya adalah kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana.. Objek kajian yang digunakan yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi. Perbedaannya adalah dalam penelitian yang dilakukan oleh Iis Kartini dengan penelitian peneliti yaitu tempat pelaksanaan penelitian dan subjek penelitian yang diteliti.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir dari peneliti berawal dari adanya fenomena pemimpin perempuan di sebuah organisasi yang biasanya dipimpin oleh seorang laki-laki. Gabungan Organisasi Wanita (GOW) yang merupakan gabungan dari beberapa organisasi wanita yang ada di Kota Tasikmalaya. Organisasi tersebut dipimpin oleh Ibu Iyan Rohmulyana. Maka dari itu, berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis tentang Ibu Iyan Rohmulyana sebagai figur pemimpin perempuan di Gabungan Organisasi Wanita Kota Tasikmalaya. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan teoritis pertautan antara variabel yang diteliti, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

*Sumber : (Data Peneliti, 2024)*

Kerangka berpikir ini dimulai dari input yang terdiri dari ketua organisasi dan pengurus organisasi, proses disini terdiri dari indikator persepsi kepemimpinan perempuan yaitu diantaranya adalah membina kerjasama, efektivitas, partisipatif, tugas dan waktu serta wewenang. Indikator dalam variabel budaya organisasi yang ada di proses yaitu inovatif, berorientasi pada hasil, kepentingan anggota dan berorientasi detail pada tugas. Lalu, ada *output* yang dihasilkan yaitu budaya organisasi yang produktif dan selanjutnya adanya *outcome* yaitu organisasi ini akan sehat dan efektif.

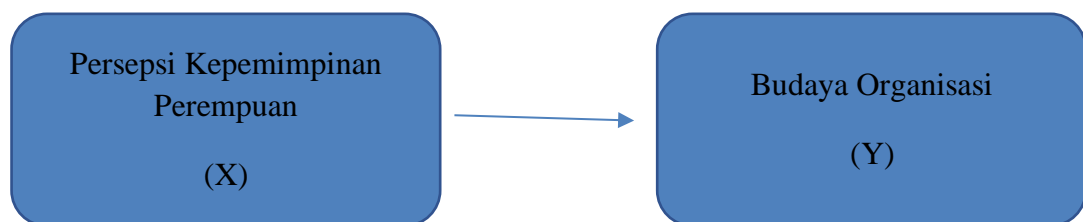


## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan. Hipotesis merupakan pernyataan sementara berupa dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran. Hipotesis merupakan sebuah jawaban yang sifatnya sementara dari suatu permasalahan yang hendak diteliti (Sarwono, 2006, hal. 26). Kemudian Menurut Sugiyono dalam (Sugiyono, 2016, hal. 64) menuturkan bahwa hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut telah diungkapkan berupa pernyataan-pernyataan. Maka dari itu, disebut sebagai jawaban yang sifatnya sementara dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada kenyataan-kenyataan empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Maka dalam konteks ini, hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah, bukan jawaban yang sifatnya empirik. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- $H_1$  : Terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan perempuan yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.
- $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan perempuan secara signifikan terhadap budaya organisasi.



**Gambar 2.2 Variabel Penelitian**

*Sumber: (Data Peneliti, 2024)*