

## HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN WANITA DENGAN DISIPLIN KERJA

Retno Wulan<sup>1\*)</sup>, Istiana<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area

<sup>\*)</sup> E-mail : [analitika.jurnal.uma@gmail.com](mailto:analitika.jurnal.uma@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan prosedur survey. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area 'X' yang berjumlah 30 orang yang dipimpin oleh seorang wanita. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* yang berarti adalah seluruh karyawan PT. PLN Persero Area 'X' sejumlah 30 orang berpartisipasi sebagai subyek penelitian. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala psikologis, yaitu skala persepsi terhadap kepemimpinan wanita dan skala disiplin kerja yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori yang relevan. Data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan uji Pearson *product moment*. Hasil analisa data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja. Hasil lainnya menunjukkan bahwa subyek penelitian memiliki persepsi yang negatif terhadap kepemimpinan wanita dan memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tergolong sedang.

*Kata Kunci:* persepsi terhadap kepemimpinan wanita, disiplin kerja

### Abstract

This study aimed to determine the relationship between the woman's leadership with work discipline. This study used the quantitative method with survey procedures. The study population was all employees of PT. PLN (Persero) Area 'X' that consisted of 30 people and led by a woman. The study samples were chosen by total sampling technique. All the employees of PT. PLN (Persero) Area 'X' then participated as study samples. The data were collected by using the psychological scales. The scale of perception of woman's leadership and the scale of work discipline were developed based on the relevant theories. The collected data then analyzed with Pearson *product moment* test. The result of data analysis showed a significant positive relationship between the perception of woman's leadership with work discipline. Other result showed that the study subjects had negative perception towards women's leadership and had moderate level of work discipline.

*Keywords:* perception towards women's leadership, work discipline

---

### PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi ini, semua orang dituntut untuk lebih cepat dan efisien dalam bertindak namun harus tetap berada pada jalur yang telah ada. Hal ini bukan hanya berlaku bagi manusia semata tetapi juga berlaku bagi perusahaan maupun sebuah organisasi yang sedang bergerak agar tidak terjadi ketertinggalan.

Keberhasilan atau kegagalan yang terjadi dalam perusahaan sangat tergantung pada kepemimpinan dan juga karyawan yang

ada didalam perusahaan itu. Semua perusahaan berharap dapat mencapai tujuan sehingga perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu, perusahaan akan memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi tinggi untuk kelancaran perusahaannya.

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas itu, perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang bersifat mengikat terhadap para karyawannya. Peraturan inilah yang harus diikuti dan ditaati

oleh seluruh karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan dan sikap disiplin karyawan terhadap pekerjaannya. Penegakan kedisiplinan karyawan ini merupakan sesuatu yang penting bagi suatu perusahaan dimana dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan karyawan tidak dapat ditegakkan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara maksimal.

Seperti layaknya sikap karyawan, kedisiplinan kerja tidak dapat tumbuh dengan sendirinya. Disiplin bukanlah sesuatu yang alamiah pada manusia, karena seseorang tidak dilahirkan dengan disiplin, melainkan disiplin timbul sebagai produk sosial yang datang dari lingkungan, khususnya sebagai hasil pendidikan dalam arti luas. Oleh sebab itu, menurut Poerwandarminta (Anoraga, 2010), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud agar segala perbuatan yang dilakukan menunjukkan tata tertib, mentaati ketentuan atau aturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan (Handoko, dalam Sinambel, 2012). Pengertian lain menyebutkan bahwa disiplin merupakan setiap perseorangan dan jugakelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukanseandainya tidak ada "perintah" (Heidjrachman dan Husnan, dalam Sinambel, 2012).

Menurut Hasibuan (Sinambel, 2012), banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Seperti yang dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama dengan orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya (dalam Yulk, 2009). Menurut Richard dan

Eagel (Yulk, 2009) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu. Sedangkan menurut House dkk (Yulk, 2009), kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Pada umumnya, semua hal diatas akan dilakukan dan dilaksanakan dibawah kepemimpinan kaum pria. Dengan begitu kedisiplinan karyawan akan cepat tumbuh. Namun sejalan dengan gerakan emansipasi dan gerakan kesetaraan gender yang intinya berusaha menuntut adanya persamaan hak perempuan dalam berbagai bidang kehidupan, maka setahap demi setahap telah terjadi pergeseran dalam mempersepsikan tentang sosok perempuan.

Sampai saat ini representasi kepemimpinan wanita di area publik masih sangat rendah karena sistem yang berlaku telah memperlemah kaum wanita untuk berkiprah menjadi seorang pemimpin. Salah satu kegagalan proses pengkaderan adalah dalam memahami dan mendukung peran produktif dan reproduktif wanita yang kemudian menimbulkan beberapa masalah yang cukup serius.

Menghadapi persoalan tersebut, wanita harus berjuang sendiri untuk menumbuhkan eksistensinya dan memperoleh pengakuan atas eksistensinya dalam proses pengembangan perusahaan. Mayoritas wanita dalam dunia pekerjaan, jalur kepemimpinan, struktur organisasi, posisi jabatan, pengambil keputusan, maupun peluang memperoleh kesempatan, masih terhempas kepinggiran. Pria yang memperoleh posisi dan kesempatan yang menguntungkan biasanya bukan semata-mata karena mereka berprestasi, tetapi karena mereka adalah seorang laki-laki. Sebaliknya wanita meskipun berprestasi, sering tidak memperoleh posisi dan kesempatan menguntungkan, semata-mata karena mereka adalah seorang perempuan.

Dengan mengatasnamakan agama, wanita tidak boleh memimpin suatu perusahaan seperti laki-laki karena selama ini berkembang anggapan bahwa seorang wanita itu tidak layak menjadi seorang

pemimpin. Kepemimpinan sering diasosiasikan sebagai kekuasaan, kekuatan, perintah, penaklukan, wewenang, pembuat kebijakan, yang hanya pantas disandang oleh kaum pria yang memiliki sikap tersebut, sehingga representasi wanita dalam kepemimpinan publik masih sangat rendah. Namun, menurut Adler (Yulk, 2009) pada tahun 1995, sekitar 5% bangsa memiliki pemimpin negara wanita misalnya perdana menteri, dan presiden. Jumlah wanita dalam posisi eksekutif puncak organisasi bisnis yang besar juga amat kecil atau sekitar 3%, walau secara bertahap mengalami peningkatan. Dalam keadaan sama sekali tidak ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, jumlah wanita dalam posisi eksekutif dalam bisnis dan pemerintahan akan mendekati 50%.

Sejarah mencatat banyak kepemimpinan wanita pada era klasik. Catatan sejarah tersebut tidak hanya ditemukan di negara-negara Barat, namun juga di negara-negara Timur. Begitu banyak nama-nama pemimpin wanita yang terkenal yang tercatat dalam sejarah, seperti Ratu Syebadari Ethiopia (1020 SM), Ratu Cleopatra VII Philopator dari dinasti Ptolemeus pada era Mesir Kuno (69 SM), dan Ratu Wu Zetian dari dinasti Tang, Cina (625-705).

Kaum wanita memiliki ciri tersendiri dalam hal kepemimpinan karena pada dasarnya wanita memiliki kemampuan yang tidak kalah dengan kaum pria. Kaum wanita cenderung memimpin dengan mendorong keikutsertaan, berbagi informasi, dan kekuasaan serta berusaha meningkatkan harga diri para karyawan. Mereka memimpin melalui semangat merangkul, keahlian hubungan, dan keterampilan antar pribadi untuk mempengaruhi orang lain (Nurhayati, 2012).

Seperti diungkapkan oleh salah satu karyawan PT. PLN (Persero) Area 'X' yang mengatakan bahwa:

*"Menurut saya, kepemimpinan sekarang ini lebih kekeluargaan. Pemimpin sekarang lebih mau mendengarkan, mengingatkan, membangkitkan semangat dan tradisi-tradisi yang gak pernah terjadi sebelum pemimpin sekarang tapi dilakukan sekarang. Tapi salahnya pemimpin sekarang kurang tegas, lambat, dan sedikit mudah dipengaruhi orang*

*lain pendapatnya."* (Wawancara pribadi, 14 Agustus 2012)

Selain itu ada juga karyawan yang menyatakan bahwa:

*"Pemimpin sekarang enak, lb uini orangnya baik, bias diajak kompromi, kekeluargaan, lebih mengerti, mau mengingatkan, ya lebih mengayomi gitulah. Tapi yang saya gak suka saat kepemimpinan sekarang lbuni kadang manis did epan aja tapi beda lagi di belakangnya mana mudah berubah-ubah lagi orangnya."* (Wawancara pribadi, 21 Agustus 2012)

Jadiberdasarkan wawancara itu terlihat bahwa terdapat beragam persepsi yang timbul dari kepemimpinan wanita. Ada persepsi yang positif dan ada juga persepsi yang negative tergantung individu tersebut melihat sudut pandang yang mana. Selain itu ada juga terungkap kelebihan dari kepemimpinan seorang wanita yang lebih mengutamakan sikap kekeluargaan.

Berdasarkan fenomena yang terlihat dilapangan, banyak hal yang terjadi pada karyawan-karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area 'X' yang beradadibawahkepemimpinanseorangwanita. Ada karyawan yang terlihat masih melakukan kegiatan-kegiatan yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan mereka pada waktu jam kerja. Seperti terlihat mereka asyik membaca Koran pada jam kerja, dating pagi dan kembali setelah istirahat siang terlambat, bermain dengan telepon genggamnya, merokok sambil bekerja, membuka dan bermain jejaring sosial, bahkan ada juga yang berkumpul-kumpul dan mengobrol dengan teman sekerjanya. Berdasarkan uraian di atas dan fenomena yang terjadi di lapangan, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja pada karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan prosedur survey. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area 'X' yang berjumlah 30 orang yang dipimpin oleh seorang wanita. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* yang berarti adalah seluruh karyawan PT. PLN Persero Area 'X' sejumlah

30 orang berpartisipasi sebagai subyek penelitian.

Instrumen pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Skala persepsi terhadap kepemimpinan wanita : disusun berdasarkan teori Lensuffie (2010) berdasarkan ciri-ciri kepemimpinan wanita yaitu menggunakan consensus dalam pengambilan keputusan, menunjukkan kekuatan relasional, mendahulukan pendekatan-pendekatan yang produktif terhadap konflik yang muncul, dan membangun suasana kerja yang saling mendukung. Setelah melalui uji coba, skala ini memiliki 40 butir pernyataan dengan indeks reliabilitas sebesar 0,935. Semakin tinggi skor skala persepsi terhadap kepemimpinan wanita berarti semakin positif persepsi karyawan tentang kepemimpinan wanita. Sebaliknya, semakin rendah skor skala persepsi terhadap kepemimpinan wanita berarti semakin negative persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita.

b. Skala disiplin kerja: disusun berdasarkan teori Hasibuan (2005) berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam. Setelah melalui uji coba, skala ini memiliki 44 butir pernyataan dengan indeks reliabilitas sebesar 0,979. Semakin tinggi skor pada skala disiplin kerja berarti semakin baik disiplin kerja karyawan tersebut, sebaliknya semakin rendah skor pada skala disiplin kerja berarti semakin buruk disiplin kerja karyawan tersebut.

Data penelitian yang terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan teknik analisis korelasi Pearson *product moment*. Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi normalitas dan linieritas.

### HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis dengan metode korelasi Pearson *product moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja,

dimana  $r_{xy} = 0,654$  ;  $p = 0.000 < 0,010$ . Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,427$ . Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dibentuk oleh persepsi terhadap kepemimpinan wanita sebesar 42,7%. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan *r product moment*.

Tabel 1. Rangkuman Perhitungan *r Product Moment*

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koef. Det. ( $r^2$ )	P	BE%	Ket
X – Y	0.654	0.427	0.000	42.7	S

Keterangan :

X = Persepsi

Y = Disiplin

$r_{xy}$  = Koefisien hubungan antara X dengan Y

$r^2$  = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Peluang terjadinya kesalahan

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Sangat signifikan pada taraf signifikansi 1% atau  $p < 0,010$ .

Dalam upaya mengetahui kondisi persepsi terhadap kepemimpinan wanita dan disiplin kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan simpangan baku atau standar deviasi dari masing-masing variabel. Untuk variable persepsi terhadap kepemimpinan wanita, nilai simpangan bakunya adalah 17,364. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja, nilai simpangan bakunya adalah 20,158. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empiric dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata Hipotetik	Nilai Rata-Rata Empirik	Keterangan
Persepsi	17.364	100.000	99.066	Negatif
Disiplin	20.518	102.000	121.967	Sedang

### DISKUSI

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji statistik Pearson *product moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area 'X'. Hal ini mengindikasikan

bahwa semakin positif persepsi terhadap kepemimpinan wanita maka semakin baik disiplin kerja parakaryawan yang dipimpin, sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap kepemimpinan wanita maka semakin buruk disiplin kerja para karyawan yang dipimpin. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Berpedoman pada hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa persepsi yang timbul terhadap suatu objek dari seorang individu akan mempengaruhi sikap individu tersebut dalam menghadapi objek yang dipersepsikan yaitu. Thoah (1990) menyatakan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan akan membawa pengaruh kepada kinerja karyawan artinya karyawan yang memiliki persepsi positif, cenderung akan menunjukkan sikap kerja yang positif dan karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja. Sebaliknya bagi karyawan yang tidak senang dengan kepemimpinan seseorang, maka hal ini akan berdampak kepada buruknya disiplin kerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan hasil penelitian di atas, persepsi yang timbul dari kepemimpinan wanita adalah negatif yang menunjukkan bahwa adanya keanekaragaman persepsi yang timbul dari kepemimpinan wanita. Hal ini akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang juga akan beranekaragam. Apabila persepsi yang timbul terhadap kepemimpinan wanita itu positif maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik, dan akan mempengaruhi disiplin kerja. Sebaliknya, jika persepsi yang timbul terhadap kepemimpinan wanita itu negatif maka kinerja yang muncul pun akan buruk yang akhirnya akan mempengaruhi disiplin kerja.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa persepsi terhadap kepemimpinan wanita memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 42,7%. Ini berarti bahwa terdapat 57,3% faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan selain persepsi terhadap seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (Sinambel, 2012) terdapat faktor lain yang mempengaruhi disiplin seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa,

keadilan, pengawasan, sanksi hukuman dan hubungan kemanusiaan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja pada karyawan PT. PLN Persero Area 'X'. Sumbangan yang diberikan oleh variabel persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin bekerja adalah sebesar 42,7%. Ini berarti masih terdapat 57,3% dari faktor-faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah faktor tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan.

Selain itu, diketahui pula bahwa para karyawan yang menjadi subyek penelitian ini memiliki persepsi yang negatif terhadap kepemimpinan wanita dalam perusahaan dan memiliki tingkat disiplin kerja yang tergolong sedang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2010). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurlock, Elizabeth B. (1992). *Psikologi Perkembangan, Suatu Pengantar Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Lensufiie, Tikno. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Nawawi. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Roslina, D., (2009), Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Komunikasi Interpersonal dengan Eefektifitas Kepemimpinan pada RSUP H. Adam Malik Medan, *Analitika*: 1 (2): 79-90

- Siregar, N.I., (2009), Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan, dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan, Nusantara III Medan, *Analitika*: 1 (1): 69-77.
- Siregar, B., Nurmaida I.S., (2010), Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota, *Analitika*: 2 (1): 18-26
- Sopiah. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Thamrin, A., (2009), Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 1 (2): 48-61.
- Toha, Miftah. (1990). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali.
- Turnip, K., Dwina, (2012), Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Analitika*: 4 (1): 1-15
- Yulk, Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.