



Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Pengambilan Keputusan melalui Pemberdayaan Manusia sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Wisata Bandung)

Sherly Trifuji Nuraeni¹, Rama Chandra Jaya², Dayan Hakim Natigor³, Ezra Karamang⁴

^{1,2,3,4}Universitas Indonesia Membangun

E-mail: sherlytrifuji@student.inaba.ac.id, rama.chandra@inaba.ac.id, dayan.hakim@inaba.ac.id, ezra.karamang@inaba.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-01-11 Revised: 2024-02-23 Published: 2024-03-12 Keywords: <i>Empowerment of Human Resources;</i> <i>Decision Making;</i> <i>Women Leadership.</i>	Decision-making is a process of determining the best alternatives comprehensively to solve a problem. The method used is quantitative research with a descriptive and verificative approach using Path Analysis. The sample in this study is a total sample with 50 respondents. The study results indicate that: (1) Empowerment of Human Resources in Bandung Tourism Companies is categorized as less appropriate. (2) Female leadership in Bandung Tourism Companies is categorized as less effective. (3) Decision-making in Bandung Tourism Companies is categorized as less appropriate. (4) Partially, female leadership positively influences decision-making in Bandung Tourism Companies. (5) Partially, decision-making positively influences the empowerment of human resources in Bandung Tourism Companies. (6) Partially, female leadership positively influences the empowerment of human resources in Bandung Tourism Companies. (7) Simultaneously, female leadership and decision-making have a positive influence on the empowerment of human resources in Bandung Tourism Companies.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-01-11 Direvisi: 2024-02-23 Dipublikasi: 2024-03-12 Kata kunci: <i>Pemberdayaan Sumber Daya Manusia;</i> <i>Pengambilan Keputusan;</i> <i>Kepemimpinan Perempuan.</i>	Pengambilan keputusan merupakan suatu proses menetapkan alternative yang terbaik yang dilakukan secara komprehensif untuk memecahkan suatu masalah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan analisis Jalur (<i>Path analysis</i>). Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Wisata Bandung dalam kategori kurang tepat. (2) Kepemimpinan perempuan Pada Perusahaan Wisata Bandung. dalam kategori kurang baik (3) Pengambilan Keputusan Pada Perusahaan Wisata Bandung dalam kategori Kurang tepat. (4) Secara parsial Kepemimpinan perempuan mempunyai pengaruh positif terhadap Pengambilan Keputusan Pada Perusahaan Wisata Bandung. (5) Secara parsial Pengambilan Keputusan mempunyai pengaruh positif terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Wisata Bandung. (6) Secara parsial Kepemimpinan perempuan mempunyai pengaruh positif terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Wisata Bandung (7) Secara simultan Kepemimpinan perempuan dan Pengambilan Keputusan mempunyai pengaruh positif terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Wisata Bandung.

I. PENDAHULUAN

PT Wisata Bandung merupakan salah satu travel agent modern di Bandung yang berdiri sejak tahun 2022. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang tour & travel perjalanan seperti perjalanan ibadah umroh dan haji khusus, pemasaran produk melalui media sosial. Dalam sebuah organisasi atau institusi, dominasi pria sebagai pemimpin memang masih begitu kuat. Padahal kenyataannya, wanita pun mempunyai potensi yang tidak kalah dengan pria dalam hal memimpin. Kepemimpinan, tidak mungkin bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin itu sendiri. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam

memimpin dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender (jenis kelamin laki-laki dan perempuan) yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar daripada laki-laki minimnya keterwakilan perempuan sebagai pemimpin membuat organisasi maupun institusi kurang memiliki sudut pandang perempuan, sehingga secara tidak

langsung juga berpengaruh pada penyusunan kebijakan yang berpihak pada perempuan dan berdampak pada rendahnya indeks kesetaraan gender.

Pengambilan keputusan merupakan hasil suatu pemecahan masalah, jawaban dari suatu pertanyaan untuk mencapai suatu tujuan, serta hasil pengambilan keputusan (decision) memiliki fungsi yaitu: langkah awal aktivitas individu yang sadar dan terarah, baik dari individu dan kelompok. Secara organisasional, institusional, serta yang bersifat futuristik, artinya untuk masa depan yang memiliki pengaruh cukup lama (Lipursari, 2019, p. 1689). Pengambilan keputusan menjadi tugas utama yang harus dilaksanakan. Perilaku dan cara pimpinan dalam pola pengambilan keputusan sangat mempengaruhi perilaku dan sikap dari para pengikutnya. Hal ini akan menentukan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi pengambilan keputusan sangat berperan penting dalam memecahkan suatu permasalahan untuk dapat mencapai tujuan. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pegawai mengenai keputusan sumber daya manusia yang dimana terdapat karyawan yang merasa tidak puas pemimpin perempuan dalam mengambil keputusan, hal ini disebabkan karena pemimpin perempuan lebih banyak mengambil keputusan terburu dalam mengatur bidang pekerjaan dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Penyebab lain dari ketidakpuasan karyawan saat dipimpin perempuan merupakan efek dari kurangnya bersosialisasi dengan karyawan yang menyebabkan karyawan merasa kurang puas terhadap keputusan-keputusan yang diambil. Selain itu ketika saat karyawan melakukan kesalahan pemimpin tidak memberikan hukuman terhadap karyawan yang melakukan kesalahan yang menandakan kurangnya pengambilan keputusan dan ketegasan pemimpin perempuan.

Menurut Dubrin dalam Dian Mayasari, gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan dalam perempuan mempunyai skor yang lebih tinggi dalam mengukur di orientasi produksi dan hasil. Laki-laki memiliki skor lebih tinggi dalam menilai orientasi perencanaan strategis dan visi organisasi. Perempuan dianggap sebagai fungsi dengan energi, intensitas, dan ekspresi emosional yang lebih tinggi sehingga dapat menimbulkan rasa antusias terhadap pekerjaan. Laki-laki dianggap sebagai pengendali emosional. Perempuan memimpin dengan relationship orientation dan laki-laki fokus pada task orientation. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pegawai mengenai

kepemimpinan perempuan untuk menguatkan permasalahan tersebut, dari pernyataan karyawan bahwa sistem kepemimpinan yang ada masih kurang baik dalam memperlihatkan situasi dan kondisi karyawan dan kurangnya saling keterbukaan antara pimpinan dengan karyawan dan begitupun sebaliknya terjadinya suatu permasalahan yang menimbulkan kewenangan pada seorang pemimpin.

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pegawai mengenai pemberdayaan sumber daya manusia untuk menguatkan permasalahan tersebut, terdapat suatu masalah pada variabel pemberdayaan sumber daya manusia yang dimana masih adanya permasalahan yang terkendala disebabkan karena adanya beberapa faktor, yaitu kurangnya pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan serta kurang adanya tempat pelatihan dan pengembangan yang tepat dikarenakan sikap malas belajar dari para karyawan, lalu kurangnya komunikasi dengan organisasi, sikap kurangnya peduli terhadap permasalahan yang ada, kurangnya kontribusi dengan perusahaan dan beberapa faktor lainnya. Oleh sebab itu perlu meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia yang harus dilakukan supaya tercapai tujuan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antar variabel tersebut. Variabel yang dibahas adalah kepemimpinan perempuan terhadap pengambilan keputusan melalui pemberdayaan sumber daya manusia sebagai variabel intervening PT Wisata Bandung. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan, kemudian data sekunder yang diperoleh melalui laporan-laporan yang tersedia pada perusahaan yang bersangkutan. Penelitian ini memakai teknik sensus atau sampling total dengan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari manajer sampai ke posisi office boy yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, menggunakan uji t, uji f dan analisis jalur.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Menurut Ghozali (2018:157) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76011054
	Absolute	.089
Most Extreme Differences	Positive	.089
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.822

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai probabilitas kolmogorov-smirnov sebesar 0,822 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menyimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
Constant	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Perempuan	0,308	3,243
Pengambilan Keputusan	0,308	3,243

Berdasarkan dari Tabel 2 hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel Kepemimpinan Perempuan sebesar 0,308; variabel Pengambilan Keputusan sebesar 0,308 yang dimana lebih kecil dari 10 artinya dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients	
Model	Sig.
Kepemimpinan Perempuan (X)	0,128
Pemberdayaan SDM (Z)	0,058

Berdasarkan dari Tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas nilai sig kepemimpinan perempuan (X) sebesar 0,128 ($0,128 > 0,05$), nilai sig pemberdayaan SDM (Z) sebesar 0,058 ($0,058 > 0,05$). Hal ini menyatakan kedua variabel bebas yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.926	.925	1.93641

Berdasarkan Tabel 4 nilai R sebesar 0,962 hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara X (kepemimpinan perempuan) terhadap Y (pengambilan keputusan).

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda Y terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.734	2.46703

Berdasarkan Tabel 5 nilai R sebesar 0,860 hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Y (pengambilan keputusan) terhadap Z (pemberdayaan SDM).

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda X terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.685	2.68524

Berdasarkan Tabel 6 nilai R sebesar 0,832 hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara X (kepemimpinan perempuan) terhadap Z (pemberdayaan SDM).

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Uji T X terhadap Y

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	4.725	.000
	Kepemimpinan Perempuan	24.562	.000

Berdasarkan dari Tabel 7 t statistik Kepemimpinan Perempuan (X) sebesar 24,562. Maka hasil dari uji t parsial adalah Kepemimpinan Perempuan memiliki t statistik lebih besar dari pada t tabel yaitu $24,562 > 2,011$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian karena nilai signifikan Kepemimpinan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Uji T Y terhadap Z

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	8.370	.000
	Pengambilan Keputusan	11.681	.000

Berdasarkan dari Tabel 8 t statistic Pengambilan Keputusan (Y) sebesar 11,681. Maka hasil dari uji t parsial adalah Pengambilan Keputusan memiliki t statistic lebih besar dari pada t tabel yaitu $11,681 > 2,011$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa Pengambilan Keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan SDM karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Uji T X terhadap Z

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	10.717	.000
	Kepemimpinan Perempuan	10.377	.000

Berdasarkan dari Tabel 9 t statistik Kepemimpinan Perempuan (X) sebesar 10,377. Maka hasil dari uji t parsial adalah Kepemimpinan Perempuan memiliki t statistik lebih besar daripada t tabel yaitu $10,377 > 2,011$ maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan SDM karena nilai signifikan Kepemimpinan Perempuan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	830.671	2	415.336	66.873	.000 ^b
1	Residual	291.909	47	6.211		
	Total	1122.580	49			

Berdasarkan Tabel 10 nilai F-hitung sebesar 66,873 dan F- tabel sebesar 3,19 dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sign $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Perempuan (X) dan Pemberdayaan SDM(Y) berpengaruh secara simultan terhadap Pengambilan Keputusan (Z) diterima secara statistik (signifikan).

B. Pembahasan

Kepemimpinan Perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengambilan Keputusan, Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Pengambilan Keputusan

dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Pengambilan Keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan SDM, Pemberdayaan mencakup peningkatan kebijakan pengambilan keputusan dari karyawan. Hal ini mencerminkan semakin meningkat pemberdayaan yang dilaksanakan pada karyawan maka semakin tepat pengambilan keputusan. Kepemimpinan Perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan SDM dan kepemimpinan perempuan (X) dan pengambilan keputusan (Y) berpengaruh secara simultan terhadap pemberdayaan SDM (Z).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Variabel pemberdayaan SDM (Z), variabel kepemimpinan perempuan (X) dan variabel pengambilan keputusan (Y) belum sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu pemberdayaan SDM, kepemimpinan perempuan dan pengambilan keputusan sangatlah penting agar dapat meningkatkan hasil pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan tujuan bagi perusahaan. pentingnya SDM dalam organisasi akan meningkatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki sehingga keberhasilan dapat dicapai oleh individu maupun perusahaan. Kemudian mengingat bahwa perempuan juga mempunyai hak untuk menciptakan organisasi yang lebih sehat, egaliter, serta menghasilkan keputusan yang baik. Seorang pemimpin harus mempunyai dedikasi yang baik dan bertanggung jawab sesuai tugasnya. Serta setiap pengambilan keputusan mempunyai arti penting bagi sebuah organisasi untuk mengarahkan organisasi kearah yang lebih baik. Pengambilan keputusan yang salah akan berdampak buruk pada kemajuan perusahaan.

B. Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, diharapkan untuk menambahkan variabel lain agar lebih bervariasi.

DAFTAR RUJUKAN

Almana, A.M., & Mirza, A.A. 2013. The Impact of Electronic Word of Mouth on Consumers Purchasing Decision. International Journal of Computer.

- Amstrong, Gary & Philip, Kotler. (2012) Dasar-Dasar Pemasaran. Jilid I, Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- Amstrong, G & Kotler P. (1997), Prinsip-prinsip pemasaran, cetakan pertama Jakarta: Erlangga.
- John C Mowen & Michael Minor. Alih bahasa Dwi Kartini Yahya. 2020. Perilaku Konsumen. Erlangga. Jakarta
- Khammash, M. 2008. Electronics Word of Mouth: Antecedent of Reading Customer Reviews in Online Opinion Platforms: A Quantitative Study From the UK Market. ADIS International Conference.
- Kotler, P dan Amstrong. 2018. Prinsip-prinsip Marketing Edisi Ke Tujuh. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2008. Prinsip-Prinsip Pemasaran Jilid 1 Edisi Ke-12. Alih Bahasa oleh Bob Sabran. Erlangga. Jakarta.
- Kotler dan Keller. 2009. Manajemen Pemasaran. Jilid I. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga
- Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller.(2016). Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 & 2.Jakarta: PT. Indeks.
- Kotler, Philip. (1992). Marketing, jilid 1. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Kotler dan Philip. (2011). Manajemen Pemasaran di Indonesia (edisi 1). Jakarta: Salemba Empat
- Kotler, Philip. 2003. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Indeks.
- Sugiarti, D.I. 2021. Pengaruh Consumer Review Pembeli Terhadap Toko Online Shopee. Jurnal Sosial
- Dan Teknologi (SOSTECH). Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryani, Tatik. 2013. Perilaku Konsumen di Era Internet. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanto, M.A., & Aprianingsih, A. 2016. Pengaruh Tinjauan Konsumen Online Terhadap Seni Pembelian: Studi dalam Kosmetik Premium Indonesia. Konferensi Internasional tentang Etika Bisnis. Bandung: Sekolah Bisnis dan Manajemen ITB.
- Sutisna dan Sunyoto. 2013. Perilaku Konsumen & Komunikasi Pemasaran. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tjiptono dan Chandra. 2019. Service, Quality & Customer Satisfaction. Edisi 5. Yogyakarta: ANDI.
- Tjiptono, F. (2015). Strategi Pemasaran edisi 4. Yogyakarta: Andi.
- Daulay, Nuraini. 2020. Pengaruh Online Customer Review dan Online Customer Rating Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Marketplace Shopee (Studi Pada Masyarakat Kecamatan Medan Labuhan). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Goyette, I., Richard, L., Bergeron, J. Dan Marticotte, F (2010). E-WOM Scale: Word-of-Mouth Measurement Scale for e-Services Context, Canadian Journal of Administration Sciences, 7(1),5-23.
- Ho, C. I. & Lee, Y. L. (2007). The development of an e-travel service quality scale. Tourism Management 8(6), 1434–1449.
- Jaya, R. C. (2020). Analisis Kesuksesan e-Recruitment technology pada Job Seekers generasi Z Menggunakan Metode Delone Dan Mclean. Jurnal Indonesia Membangun, 2579 - 8189.
- Rizky, Y. I., Jaya, R. C., Mubarak, D. A., Herlinawati, E., & Ali, M. M. (2023). The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT. XYZ. Dinasti International Journal of Management Science, 224 - 231.