

The Impact of Gender Stereotypes and Self-Efficacy on the Glass Ceiling Phenomenon in the Religious Affairs Office of Purwakarta Regency

Nia Kurniasih* & Neuneung Ratna Hayati

Universitas Widyatama, Jl. Cikutra No. 204A, Sukapada, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, 40125, Indonesia

Abstract

This study aimed at gender stereotypes and self-efficacy as determinants of the glass ceiling effect. Data was collected through questionnaires distributed to employees in the office. The linear regression analysis method is used to analyze the data. Office of the Ministry of Religious Affairs of Purwakarta District. The results showed that Gender Stereotypes partially had a significant influence on Glass Ceiling, Self-Efficacy had a significant influence on Glass Ceiling. The implications of these findings are discussed in the context of the Importance of addressing Gender Stereotypes in the workplace: Organizations need to be aware of the impact of Gender Stereotypes on the Glass Ceiling and take steps to reduce or eliminate those stereotypes.

Keywords: Gender Stereotypes; Self Efficacy; Glass Ceiling.

1. Pendahuluan

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

Menurut Morrison et al. (1987), glass ceiling merupakan sebuah fenomena di mana perempuan mengalami hambatan atau halangan transparan ketika berusaha naik ke puncak karier dalam mendapatkan jabatan tertentu di perusahaan. Fenomena glass ceiling yang dialami perempuan tidak sederhana hambatan pada individu perempuan saja. Akan tetapi, jauh lebih luas pada perempuan sebagai kelompok yang dihambat untuk dapat naik ke hierarki tinggi karena mereka adalah perempuan (Morrison et al., 1987). Fenomena glass ceiling ini dapat dimetafora sebagai kondisi di mana perempuan yang masih diberikan ruang dalam menaiki tangga kariernya dengan memandang ke atas. Meskipun telah diberi ruang tetapi tangga yang ditempuh perempuan masih tetap diberi hambatan sebuah kaca. Perempuan pada akhirnya hanya mampu menatap ke atas dinding kaca sembari melihat laki-laki yang lebih mampu melangkah lebih tinggi ke tangga puncak karier. Perempuan hanya akan terus dihambat untuk mendapatkan kesempatan dalam peningkatan karier kerjanya (Cahyani, 2019). Sejalan dengan pandangan dari Morrison et al. (1987) dan Cahyani (2019), Adair (1999) berpendapat bahwa fenomena glass ceiling merupakan hambatan-hambatan yang dialami oleh suatu individu sehingga mencegah mereka untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi meskipun memiliki kompetensi yang sudah memenuhi syarat.

Menurut Haigh (2008), glass ceiling adalah perisai transparan yang dapat menghentikan perempuan dalam dunia bisnis. Dari beberapa pendapat, didapatkan bahwa glass ceiling merupakan barrier atau hambatan atau perisai atau

* Corresponding author.

E-mail address: kurniasih.nia@widyatama.ac.id

pembatas transparan yang mampu menahan perempuan dalam memperoleh kesempatan naik ke posisi yang lebih tinggi atau bahkan manajemen puncak. Perempuan tetap mengalami fenomena glass ceiling meskipun mereka memiliki kompetensi atau kemampuan yang setara atau bahkan melebihi laki-laki. Pekerja perempuan hanya dapat melihat pekerja laki-laki naik ke atas tangga manajemen sedangkan mereka hanya tertahan sembari menatap atas dari bawah bayang-bayang kaca (glass).

Glass ceiling merupakan sebuah istilah yang merujuk pada pengertian hambatan yang dialami perempuan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dalam sebuah perusahaan. Hal ini dibuktikan melalui data Badan Pusat Statistik (BPS) yang menyatakan bahwa pada tahun 2022, perempuan yang menempati posisi manajerial di dunia kerja untuk semua provinsi tidak ada yang melebihi angka 50% (BPS, 2020). Sementara itu, data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS 2019 menyebutkan bahwa hanya 30,63% perempuan yang menduduki jabatan manajer, sementara laki-laki mencapai lebih dari dua kali lipat yaitu 69,37%.

Terjadinya fenomena glass ceiling disebabkan oleh berbagai macam bentuk faktor. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiana & Haryanti, terdapat beberapa faktor penyebab dari glass ceiling. Faktor ini dikategorikan menjadi 3 kelompok besar yaitu faktor yang muncul karena perempuan itu sendiri, faktor yang berasal dari perusahaan atau organisasi tempat perempuan bekerja, dan faktor preferensi (Septiana & Haryanti, 2023).

Menurut Yu (2020), faktor dari dalam diri perempuan berasal dari ketekunan kerja dan niatan mengembangkan diri untuk memimpin. Apabila perempuan tidak tekun dan tidak berminat untuk mengembangkan diri, maka secara tidak langsung mereka telah membuat hambatan untuk dirinya sendiri. Kemudian kurangnya rasa percaya diri, ambisi, pendidikan, dan pengalaman yang menjadikan perempuan semakin terhambat untuk mendapatkan kesempatan naik ke posisi puncak (Altamimi et al., 2022). Rendahnya self-efficacy pada diri perempuan juga menjadi faktor pendorong lain dari glass ceiling (Batool et al., 2021; Lekshmi Priya, 2019).

Menurut Garvin et al. (2008), self-efficacy berdampak pada cara berpikir dan reaksi emosional seseorang. Oleh karena itu, self-efficacy yang dipersepsikan tinggi akan paling banyak membimbing secara positif untuk peningkatan kemajuan dan kesuksesan dalam pekerjaan. Jika dibandingkan dengan yang lain seperti konstruksi motivasi, self efficacy telah dikonfirmasi menjadi ukuran yang baik untuk memprediksi perilaku hasil, terutama dalam psikologi dan domain pendidikan (Graham & Weiner, 1996). Selain Self Efficacy Fenomena glass ceiling yang terjadi pada perempuan didorong oleh beberapa faktor, di antaranya seperti mengurangi keterlibatan perempuan dalam proses rekrutmen, budaya perusahaan, homophily (kecenderungan untuk bergaul dengan orang lain yang secara sosial dan budaya memiliki kesamaan), jaringan tempat kerja, diskriminasi seperti ketidaksetaraan gaji (Purcell, Kelly, & Sarah, 2010), dan stereotip gender yang berpengaruh secara signifikan terhadap glass ceiling (Purcell, Kelly, & Sarah, 2010; Pradipta, 2015; Shabbir, 2017).

Gender stereotypes menimbulkan keyakinan akan perbedaan sifat laki-laki dan perempuan. Organisasi cenderung melihat perempuan kurang memenuhi syarat untuk menjadi pemimpin (Falk, Research, & Grizard, 2003). Bentuk stereotypes ini menyebabkan perempuan menganggap dirinya kurang profesional dan lebih emosional dalam menghadapi suatu permasalahan dibandingkan laki-laki (Pradipta, 2015). Mereka menambahkan bahwa perempuan diyakini lebih memilih urusan keluarga daripada urusan organisasi. Alasan-alasan tersebut membuat perempuan kehilangan semangat untuk sukses dalam karirnya dan kurang berprestasi di tempat kerja (Soleymanpour Omran, Alizadeh, & Esmaeeli, 2019).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa gender stereotypes dan self efficacy mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap glass ceiling (Pradipta, 2015). Dampak buruk dari glass ceiling yang telah menjadi fokus penelitian sejak lama menunjukkan pentingnya mengkaji masalah tersebut melalui faktor-faktor seperti gender stereotypes dan self efficacy. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan stereotip gender dan efikasi diri terhadap fenomena glass ceiling di dalam konteks organisasi, dengan melakukan sebuah studi replikasi. Studi ini dilakukan sebagai tanggapan terhadap temuan sebelumnya yang mengindikasikan adanya keterkaitan antara faktor-faktor ini dalam mempengaruhi kemajuan karir individu, terutama perempuan, di tingkat puncak dalam hierarki organisasi.

2. Kajian Pustaka

2.1. Gender Stereotype

Menurut Beere (2020), stereotip adalah generalisasi yang kuat dan berlebihan mengenai orang-orang yang dikelompokkan ke dalam suatu desain sosial. Sementara Matsumoto (2022), menyatakan bahwa stereotip merupakan

keyakinan - keyakinan yang dipegang secara luas bahwa orang memiliki ciri - ciri tertentu yang disebabkan keanggotaan mereka dalam suatu kelompok tertentu.

Matlin (2020) menegaskan bahwa gender adalah karakteristik psikologis dan kategori sosial yang diciptakan oleh budaya manusia. Secara tradisional, sebagian besar karakteristik dan perilaku yang disebut gender terkait secara biologis. Hurlock (2022) mendefinisikan gender sebagai model kepemilikan seks dan diterima oleh kelompok sosial sebagai identifikasi individu. Sedangkan stereotip gender merupakan kategori luas yang mencerminkan keyakinan serta kesan tentang perilaku yang pantas antara laki-laki dan perempuan (Santrock, 2019).

2.2. Efikasi Diri

Fithri (2019) mendefinisikan efikasi diri merupakan keyakinan tentang apa yang mampu dilakukan oleh seseorang. Saputra (2022) menyatakan bahwa “efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu”. Sejalan yang diungkapkan Omrod dalam Disai dkk (2021) mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.

Efikasi diri menurut Bandura (1997) merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil. Bandura menggambarkan keyakinan diri sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan.

2.3. Glass Ceiling

Glass Ceiling merupakan istilah dalam terminologi sosiologi, yang mana perempuan telah dapat menduduki posisi manajerial tetapi sulit menduduki posisi top level dalam tingkatan kepemimpinan pada suatu perusahaan. Menurut pendapat lainnya glass ceiling merupakan suatu istilah yang menggambarkan kesulitan pada karir wanita untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi (Altman et al., 2020).

Pada pengertian lain dijelaskan pada sebuah jurnal manajemen, bahwa glass ceiling diartikan sebagai batas bagi wanita yang mana wanita hanya bisa menempati posisi jabatan menengah pada manajemen atau seseorang yang menjalankan strategi atau kebijakan dari manajemen puncak dikarenakan terdapat hambatan (Wentling, 2022). Terdapat pula dalam sebuah buku yang mengemukakan bahwa fenomena dari glass ceiling adalah tantangan yang tersembunyi bagi perempuan yang terjadi dikarenakan masih adanya stereotip dari lingkungan yang bias gender yang mempengaruhi untuk meniadakan perempuan dalam jabatan karir posisi puncak (Wirth, 2021).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan rumusan masalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana gender stereotypes, self efficacy dan glass ceiling pada Kantor Kementerian Agama Kab. Purwakarta. Penelitian ini menggunakan metode verifikatif karena berlandaskan pada tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh gender stereotypes, dan self efficacy terhadap glass ceiling pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kab. Purwakarta. Objek pada penelitian ini mengenai pengaruh gender stereotypes dan self efficacy terhadap glass ceiling, dimana gender stereotypes (X_1) dan Self Efficacy (X_2) sebagai variabel independen serta pengaruhnya terhadap glass ceiling sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kab. Purwakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 responden sebagai sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Persepsi Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta Terhadap Gender Stereotypes, Self Efficacy, Dan Glass Ceiling

Tabel 1. Rekapitulasi Persepsi Pegawai terhadap Gender Stereotypes, Self Efficacy, dan Glass Ceiling

Variabel	Indikator	Kategori
Gender Streotypes	Personal Importance	Cukup
	Self-reported associations	Cukup
	Self-report measures	Cukup
	Personal preferences	Baik
	Beliefs about prevalence	Baik
	Beliefs about natural interest	Baik
	Beliefs about natural ability	Baik
Efikasi Diri	Psikomotorik	Baik
Glas Ceiling	Work environment	Cukup
	Management Perception	Baik
	Worklife conflict	Baik

Berdasarkan analisis diketahui bahwa variabel gender streotypes memiliki terdiri 7 indikator dan dari 7 indikator tersebut 3 diantara dengan kategori cukup yaitu Personal Importance, Self-reported associations, dan Self-report measures. Sedangkan 4 indikator lainnya yaitu Personal preferences, Beliefs about prevalence, Beliefs about natural interest, Beliefs about natural ability dengan kategori baik.

Isu gender yang sering terjadi dapat dengan jelas dilihat dalam dinamika sosial manusia yang dipengaruhi oleh stereotip gender tertentu, yang pada akhirnya menyebabkan masalah diskriminasi terhadap perempuan (Yuliantini, 2021). Salah satu penyebab munculnya ketidakadilan gender terhadap perempuan adalah ketika karakteristik yang dianggap maskulin secara tidak langsung diasosiasikan dengan lingkungan kerja, sejalan dengan peran produktif yang biasanya melekat pada laki-laki (Sulistiyo, Hubeis, & Matindas, 2016). Ketidakseimbangan ini memunculkan stereotip yang terkadang tidak disadari oleh para pekerja.

4.2. Pengaruh Gender Stereotypes dan Efikasi Diri terhadap The Glass Ceiling Pada Kantor Kementerian Agama Kab. Purwakarta

Tabel 2. Hasil Uji t Statistik

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi
<i>Gender Streotypes</i>	1.715	1.664	0.028
Efikasi Diri	1.779	1.664	0.009

4.3. Hasil Gender Stereotypes terhadap The Glass Ceiling

Hasil Uji t menunjukan bahwa nilai t tabel untuk variabel gender streotypes adalah sebesar $1.715 > 1.664$ (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0.028 < 0.050$ maka dapat disimpulkan bahwa gender streotypes secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap glass ceiling. Kurangnya representasi perempuan di tempat kerja atau di sebuah organisasi menjadi salah satu indikasi bahwa negara, pemerintah masih belum mampu untuk menggunakan tenaga kerja perempuan yang tersedia di organisasi, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pekerja perempuan dan menempatkannya pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya demi menunjang pencapaian tujuan organisasi (Kossekk & Buzzanell, 2018) dan mengindikasikan bahwa terdapat beberapa masalah dalam pengembangan karir pegawai perempuan.

Di Indonesia sendiri isu mengenai kesetaraan antara laki-laki dan perempuan telah menjadi perhatian Pemerintah Indonesia dan masyarakat dibuktikan dengan diterbitkannya Inpres No. IX Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional (Gender Mainstreaming) untuk menunjang berbagai konstitusi dasar untuk menegakan kesetaraan gender. Perlu diingat bahwa terlepas dari gender nya baik itu Perempuan ataupun Laki-Laki memiliki hak yang sama dan tidak dapat dipisahkan dari program maupun kegiatan pembangunan dikarenakan gender yang dikonstruksi oleh sosial tidak membedakan secara spesifik program untuk Perempuan dan Laki-Laki. Dan salah satu tujuan kebijakan Pengarusutamaan Gender ini adalah meningkatkan kesadaran dan juga pemahaman baik kepada pemerintah ataupun non pemerintah agar lebih sensitif gender.

Fenomena akan kesetaraan gender dan keterwakilan perempuan di posisi manajemen puncak menjadi salah satu topik yang sering dibicarakan (Batool et al., 2021). Termasuk halnya fenomena glass ceiling yang dialami oleh perempuan. Glass ceiling telah menjadi masalah global yang bahkan di negara maju masih menjadi topik pembicaraan (Altamimi et al., 2022). Adanya fenomena glass ceiling dapat mempengaruhi kemajuan karier perempuan itu sendiri (LekshmiPriya, 2019). Pada penelitian dari LekshmiPriya (2019), Dauti & Dauti (2020), Yagüe-Perales et al. (2021), Batool et al. (2021), dan Altamimi et al. (2022), glass ceiling merupakan penghalang yang menjadi pencegah perempuan untuk dapat naik ke posisi manajemen senior pada suatu organisasi sehingga menyebabkan representasi perempuan pada jabatan tersebut masih jarang. Karakiliç (2019) memiliki pemikiran yang serupa yaitu glass ceiling muncul ketika karyawan perempuan dilarang untuk naik ke level manajemen senior karena adanya tradisi bisnis dan stereotip yang akhirnya menjadi sebuah sindrom.

Menurut penelitian Yu (2020), glass ceiling dianggap sebagai sebuah rintangan buatan yang menghalangi kemajuan laki-laki minoritas dan perempuan dalam mencapai posisi manajemen dan pengambilan keputusan. Sementara menurut Babic & Hansez (2021), glass ceiling merujuk pada situasi di mana seseorang terhenti dalam kariernya di tingkat bawah meskipun memiliki kualifikasi yang memadai untuk naik ke level hierarki organisasi yang lebih tinggi. Kondisi ini umumnya disebabkan oleh diskriminasi yang sering kali berakar pada seksisme atau rasisme (Babic & Hansez, 2021).

Glass ceiling adalah sebuah istilah yang sering dikaitkan dengan halangan-halangan yang tidak jelas atau terlihat secara langsung. Hal ini sering terjadi terutama ketika perempuan berusaha mencapai posisi manajemen tingkat puncak atau senior (Babic & Hansez, 2021). Perempuan sering kali harus bekerja lebih keras dan terus membuktikan kemampuannya agar dapat naik ke posisi tersebut (LekshmiPriya, 2019). Meskipun beberapa perempuan telah berhasil mencapai posisi manajemen senior, sebagian dari mereka masih mengalami fenomena glass ceiling ketika berusaha mendapatkan promosi (Yu, 2020). Hambatan yang dihadapi perempuan dapat muncul di berbagai area, termasuk struktur organisasi, kebijakan dasar, dan batasan-batasan yang ada (Altamimi et al., 2022).

4.4. Hasil Efikasi Diri terhadap The Glass Ceiling

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk Efikasi Diri sebesar $0.009 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Glass Ceiling. Terjadinya fenomena glass ceiling disebabkan oleh berbagai macam bentuk faktor. Berdasarkan studi literatur dari 10 jurnal, terdapat beberapa faktor penyebab dari glass ceiling. Faktor ini dikategorikan menjadi 3 kelompok besar yaitu faktor yang muncul karena perempuan itu sendiri, faktor yang berasal dari perusahaan atau organisasi tempat perempuan bekerja, dan faktor preferensi : (Altamimi et al., 2022; Babic & Hansez, 2021; Batool et al., 2021; Bermúdez-Figueroa & Roca, 2022; Dauti & Dauti, 2020; Karakiliç, 2019; LekshmiPriya, 2019; Pan et al., 2022).

Penyebab utama munculnya glass ceiling pertama-tama terkait dengan faktor internal yang ada dalam diri perempuan (Altamimi et al., 2022; Batool et al., 2021; Dauti & Dauti, 2020; LekshmiPriya, 2019; Yu, 2020). Yu (2020) menyoroti bahwa aspek dari dalam diri perempuan, seperti ketekunan dalam bekerja dan motivasi untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, memiliki peran penting. Ketidaktekunan dan kurangnya minat dalam pengembangan diri dapat secara tidak langsung menciptakan hambatan bagi perempuan tersebut. Selain itu, kekurangan rasa percaya diri, ambisi, pendidikan, dan pengalaman juga dapat menjadi penghalang bagi perempuan untuk meraih kesempatan naik ke posisi puncak (Altamimi et al., 2022). Faktor lain yang mendorong munculnya glass ceiling adalah rendahnya tingkat efikasi diri pada perempuan (Batool et al., 2021; LekshmiPriya, 2019).

Altamimi et al. (2022) menyatakan bahwa efek dari faktor internal dalam diri perempuan adalah mengakibatkan perempuan menampilkan ketidakmampuan mereka dalam menjalankan tugas, baik secara fisik maupun psikologis.

Dampak lainnya adalah membatasi kemampuan perempuan untuk mengatasi glass ceiling dan memberikan bukti yang menunjukkan kebenaran stereotip negatif yang berkaitan dengan pekerjaan perempuan dalam masyarakat.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari persepsi pegawai terhadap stereotipe gender dan efikasi diri terhadap fenomena glass ceiling di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan stereotipe gender secara positif berkontribusi pada terhambatnya kemajuan karir perempuan, sejalan dengan pemahaman umum mengenai glass ceiling. Di sisi lain, efikasi diri secara parsial menunjukkan pengaruh negatif terhadap glass ceiling, yang berarti semakin tinggi tingkat efikasi diri seorang individu, semakin kecil kemungkinan ia mengalami hambatan karir akibat stereotipe gender. Hasil ini menekankan pada pentingnya peran persepsi individu dalam membentuk realitas karir, khususnya bagi perempuan dalam konteks organisasi keagamaan.

References

- Abbas, F., Abbas, N., & Ashiq, U. (2021). Glass Ceiling Effect and Women Career: Determining factors in Higher Education Institutions. *sjesr*, 4(1), 1–8.
- Adair, C. K. (1999). *Cracking the glass ceiling: Factors influencing women's attainment of senior executive positions*. Universal-Publishers.
- Alobaid, A. M., Gosling, C., Mckenna, L., & Williams, B. (2020). Gendered organizational theory and glass ceiling: application to female Saudi paramedics in the workplace. *Saudi Journal for Health Sciences*, 9(3), 177–182.
- Archbold, C. A., & Schulz, D. M. (2008). Making rank: The lingering effects of tokenism on female police officers' promotion aspirations. *Police quarterly*, 11(1), 50–73.
- Barelka, A., & Downes, M. (2019). A career-stage approach to understanding glass ceiling perceptions. *Southern Journal of Business and Ethics*, 11, 10–32.
- Batool, S. A., Mansor, N. N. A., Bashir, S., & Zainab, S. S. (2021). The Perception of Glass Ceiling and its Impact on Interpersonal Conflicts in a Masculine Culture: Mediating Role of Self-Efficacy. *Studies of Applied Economics*, 39(10).
- Cahyani, V. B. (2019). *Perempuan Menembus Glass Ceiling Dalam Politik Jabatan Strategis Struktural Di Birokrasi Kementrian Republik Indonesia*. Universitas Airlangga.
- Efendi, D. H., Sandayanti, V., & Hutasuht, A. F. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Regulasi Diri Dalam Belajar Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati. *ANFUSINA: Journal of Psychology*, 3(1), 21–32.
- Falk, E., & Grizard, E. (2003). *The glassceilingpersists: The 3rd annual APPC report on womenleaders in communicationcompanies*. AnnenbergPublicPolicy Center of theUniversity of Pennsylvania. Ph. D., Washington Research Director, and Erin Grizard, Research Assistant.
- Faruk, A. (2021). Analysing the glass ceiling and sticky floor effects in Bangladesh: evidence, extent and elements. *SN Business & Economics*, 1(9), 110.
- Fernandez, R. M., & Campero, S. (2017). Gender sorting and the glass ceiling in high-tech firms. *Ilr Review*, 70(1), 73–104.
- Garvin, M. S. (2014). *The Effects of a Psychological Skills Training Program on Swimming Performance: Self-efficacy and Psychological Skill Use as Mediators*. The George Washington University.
- Haigh, J. (2008). *Tales from the Glass Ceiling*. UK: Piatkus.
- Imadoğlu, T., Kurşuncu, R. S., & Çavuş, M. F. (2020). The Effect of Glass Ceiling Syndrome on Women's Career Barriers in Management and Job Motivation. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 11(2), 85–99. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0021>

- International Labour Organization. (2019). *The Business Case for Change: Women in Business and Management*. International Labour Organization.
- Karimi, F., & Eghlidi, F. F. (2020). The Relationship between dimensions of glass ceiling and organizational commitment of women employees. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 5(1).
- Khalid, S., & Sekiguchi, T. (2019). The mediating effect of glass ceiling beliefs in the relationship between women's personality traits and their subjective career success. *NTU Management Review*, 29(3), 193–220.
- Khan, A., & Khan, N. (2022). Impact of Glass Ceiling Effect on Women Career Success with the Mediating Role of Work Family Conflict and Moderating Role of Perceived Organizational Support in Pakistan. *The Eurasia Proceedings of Educational and Social Sciences*, 25, 139–151. <https://doi.org/10.55549/epess.1221484>
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest corporations?* Pearson Education.
- Navneet, K., & MITTAL, E. (2023). Investigating the Relation of Glass Ceiling Beliefs and Subjective Career Success: Role of Social Support and Gender. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 16(32), 23–49.
- Nettasinghe, B., Alipourfard, N., Iota, S., Krishnamurthy, V., & Lerman, K. (2022). Scale-free degree distributions, homophily and the glass ceiling effect in directed networks. *Journal of complex networks*, 10(2), cnac007.
- Pradipta, N. (2015). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh pada glass ceiling karyawan perempuan di industri perhotelan Yogyakarta. Faculty of Economy and Business, Universitas Gadjah Mada.
- Sari, P. N., Gamayuni, R. R., Syaipudin, U., & Amelia, Y. (2022). Pengaruh Glass Ceiling, Bonus, Dan Tingkat Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 2(7), 636–643.
- Schulz, D. M. (2004). *Breaking the brass ceiling: Women police chiefs and their paths to the top*. Bloomsbury Publishing USA.
- Sharma, S., & Kaur, R. (2019). Glass Ceiling for Women and Work Engagement: The Moderating Effect of Marital Status. *FIIB Business Review*, 8(2), 132–146. <https://doi.org/10.1177/2319714519845770>
- Soleymanpour Omran, M., Alizadeh, H., & Esmaeeli, B. (2015). The analysis of glass ceiling phenomenon in the promotion of women's abilities in organizations. *International Journal of organizational leadership*, 4, 315–323.
- Sunaryo, S., Rahardian, R., Risgiyanti, J., & Usman, I. (2021). Gender discrimination and unfair treatment: Investigation of the perceived glass ceiling and women reactions in the workplace—Evidence from Indonesia. *International Journal of Management and Economics*, 15(2), 297–313.