

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perubahan lingkungan kerja yang semakin kompetitif menuntut setiap individu untuk mampu beradaptasi, berkontribusi, dan menunjukkan kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, peran perempuan dalam dunia kerja juga mengalami perkembangan yang signifikan. Hal ini kemudian memunculkan perhatian terhadap pentingnya kesetaraan peran antara laki-laki dan perempuan. Isu kesetaraan gender ini semakin mengemuka di Indonesia. Saat ini, banyak pimpinan lembaga maupun perusahaan yang mulai menyelaraskan prinsip kesetaraan gender dalam kebijakan mereka. Jabatan-jabatan strategis seperti menteri, direktur, CEO, manajer, hingga supervisor tidak lagi didominasi oleh laki-laki. Perempuan kini memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki posisi-posisi tersebut dan bahkan menjadi pemimpin tangguh yang dapat menjadi teladan bagi bawahannya di lingkungan kerja (Sandra, 2025).

Prinsip kesetaraan gender ini tidak muncul begitu saja. Terdapat peran penting dari sosok perempuan hebat Indonesia yang telah lama memperjuangkan hak dan keadilan bagi kaum wanita, yaitu Raden Ajeng Kartini. Sejak tahun 1908, Kartini dengan tekad yang kuat telah menyuarakan dan memperjuangkan hak-hak serta keadilan bagi perempuan. Perjuangan yang

dilakukan Kartini tersebut menjadi cikal bakal lahirnya gerakan emansipasi wanita, yaitu gerakan untuk membebaskan perempuan dari aturan sosial yang mengekang dan memperjuangkan kesetaraan dalam berbagai aspek kehidupan. Melalui kumpulan surat-suratnya, Kartini menyuarakan gagasan bahwa perempuan harus diperlakukan setara, bukan sekadar pelengkap dalam kehidupan rumah tangga. Gagasan-gagasan ini melampaui zamannya dan menjadi pondasi penting bagi perjuangan perempuan hingga saat ini. Di era modern, makna emansipasi berkembang lebih luas, tidak lagi hanya soal kesetaraan formal, tetapi juga tentang bagaimana perempuan dapat tumbuh, berkarya, berinovasi, dan mengambil peran aktif di dunia kerja maupun masyarakat, tanpa harus mengorbankan identitas, kewajiban, dan nilai-nilai yang mereka pegang. Berkat perjuangan panjang tersebut, perempuan Indonesia kini memiliki ruang yang lebih luas untuk mengembangkan potensi dan karier mereka (Sandra, 2025).

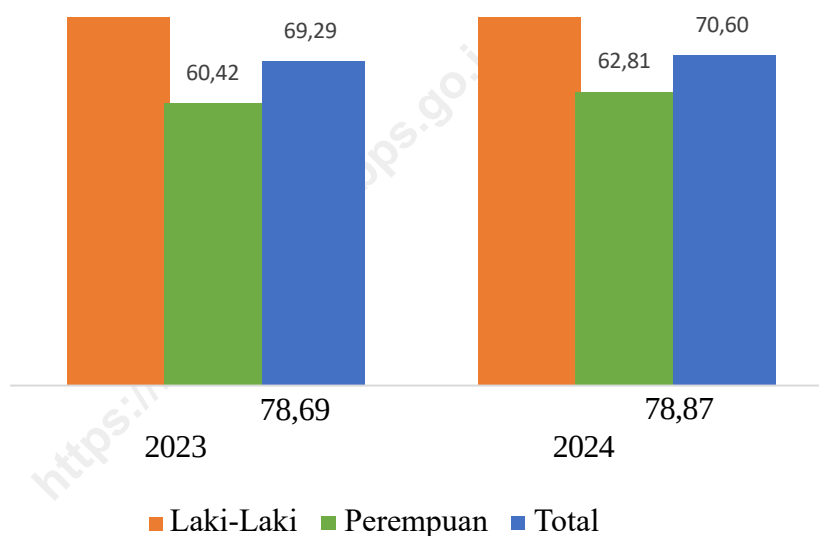
Meningkatnya akses terhadap pendidikan dan informasi juga membuat perempuan semakin sadar akan hak dan kesempatan yang mereka miliki. Banyak perempuan kini aktif dalam kegiatan sosial, menjadi relawan, maupun pegiat isu gender. Namun, kemajuan yang terlihat ini tidak berarti perjuangan telah usai. Masih banyak perempuan Indonesia yang menghadapi berbagai hambatan, seperti stereotip sosial, diskriminasi di dunia kerja, hingga ketimpangan upah antara laki-laki dan perempuan untuk posisi yang sama. Belum lagi beban ganda yang harus dijalani perempuan, terutama mereka yang bekerja sekaligus mengurus rumah tangga. Kondisi ini sering membuat

perempuan berpikir ulang untuk meningkatkan potensi dan karier mereka. Selain itu, tidak semua perempuan di pelosok negeri merasakan akses pendidikan dan kesehatan yang merata. Meskipun memerlukan waktu yang tidak sebentar, upaya menyuarkan program-program kesetaraan perlu terus dilakukan agar kesadaran dan potensi perempuan semakin bangkit hingga berkembang. Semangat emansipasi yang dirintis oleh Kartini telah membuka jalan bagi perempuan Indonesia untuk berperan lebih luas, tidak hanya dalam ranah domestik tetapi juga sebagai profesional yang berkontribusi dalam berbagai sektor pembangunan (Sandra, 2025).

Prinsip kesetaraan gender yang terus diperjuangkan ini selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya Tujuan 5 (Kesetaraan Gender) dan Tujuan 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi), yang menekankan pentingnya partisipasi penuh perempuan dalam ekonomi (Kementerian PPN/Bappenas, 2025). Namun, di balik kemajuan tersebut, perempuan, terutama wanita karier, masih menghadapi tantangan kompleks. Tantangan tersebut tidak hanya bersifat eksternal seperti stereotip dan diskriminasi, tetapi juga internal seperti konflik peran ganda, dan tekanan psikologis, yang dapat menghambat produktivitas serta inovasi, perempuan di tempat kerja. Akibatnya, potensi besar yang dimiliki perempuan untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi seringkali belum termanfaatkan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa mewujudkan kesetaraan gender tidak cukup hanya dengan membuka akses, tetapi juga memerlukan transformasi budaya organisasi dan dukungan kebijakan yang responsif gender, seperti penyediaan

fasilitas ramah keluarga, fleksibilitas kerja, serta program pengembangan kepemimpinan perempuan. Upaya kolektif dari pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil menjadi kunci untuk menciptakan ekosistem yang memungkinkan perempuan tidak sekadar berpartisipasi, tetapi benar-benar berkembang dan memimpin inovasi di berbagai sektor strategis. Namun, berbagai upaya transformatif tersebut masih berbenturan dengan realitas, pahit yang terekam dalam data statistik ketenagakerjaan nasional.

Data Badan Pusat Statistik Kota Madiun tahun 2024 (Badan Pusat Statistik Kota Madiun, 2024), menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan masih stagnan di kisaran 50% dalam beberapa dekade terakhir, dan banyak perempuan yang harus berhenti bekerja karena menikah atau memiliki anak (Larasati, 2026). Kondisi ini diperparah oleh berbagai hambatan struktural seperti stereotip, diskriminasi, serta beban ganda yang masih membayangi langkah perempuan (ILO, 2026). Fenomena wanita karier secara umum ini mendapatkan konteksnya yang unik ketika kita mengamati dinamika di tingkat lokal, seperti di kota Madiun. Sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur, Madiun menawarkan potensi kajian yang menarik. Sejalan dengan pembahasan diatas, berikut ini disajikan suatu grafik pertumbuhan dari Badan Pusat Statistik kota Madiun mengenai jumlah Angkatan kerja yang ada di kota Madiun menurut jenis kelamin, pada tahun 2023-2024.

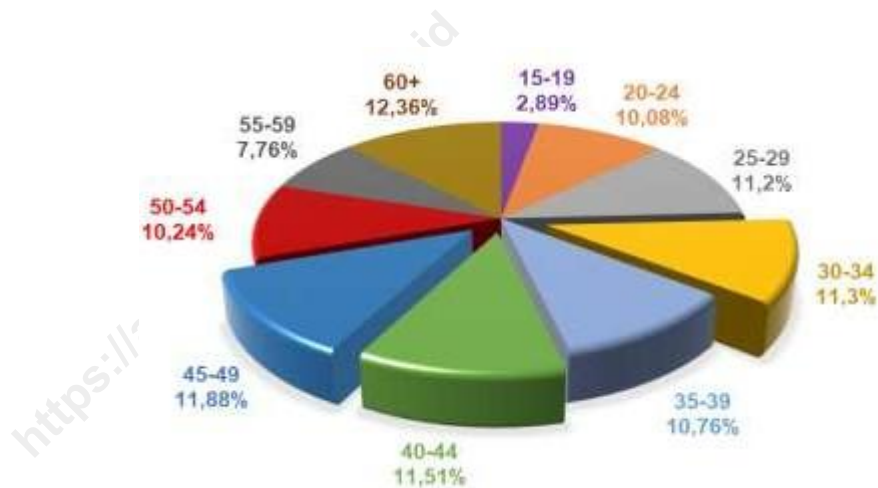


Sumber : BPS, Sakernas 2023 dan 2024

Gambar 1. 1 Jumlah Angkatan Kerja di Kota Madiun Menurut Jenis Kelamin, 2023 – 2024

Saat tahun 2024 jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, TPAK laki-laki mengalami peningkatan sebesar 0,18 persen poin, dari 78,69 persen pada tahun 2023 menjadi 78,87 persen. Peningkatan juga terjadi pada TPAK perempuan, bahkan dengan kenaikan yang lebih besar yaitu 2,39 persen poin, dari 60,42 persen pada tahun 2023 menjadi 62,81 persen pada tahun 2024. Meskipun keduanya mengalami kenaikan, terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara tingkat partisipasi laki-laki dan perempuan. Pada tahun 2024, TPAK laki-laki mencapai 78,87 persen, sedangkan TPAK perempuan hanya sebesar 62,81 persen (Badan Pusat Statistik Kota Madiun, 2024). Rendahnya tingkat partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi dipengaruhi oleh pandangan sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pihak yang bertanggung jawab mencari nafkah, sementara perempuan lebih banyak dikaitkan dengan peran *domestic* (Badan Pusat Statistik Kota Madiun, 2024). Selain itu,

perempuan cenderung lebih selektif dalam memutuskan untuk masuk ke pasar kerja, yaitu dengan mempertimbangkan terlebih dahulu kepastian memperoleh pekerjaan.



Sumber : BPS, Sakernas 2024

Gambar 1. 2 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Tahun 2024

Berdasarkan data yang ada, proporsi terbesar Angkatan kerja di Kota Madiun tercatat pada kelompok usia lanjut, yaitu di atas 60 tahun dengan persentase 12,36 persen. Pada fase usia ini, secara umum individu mengalami penurunan kapasitas fisik dan mental, sehingga kemampuan untuk bekerja dan berkarya cenderung menurun dibandingkan dengan usia muda. Setelah kelompok usia lanjut, posisi kedua dalam komposisi angkatan kerja didominasi oleh rentang usia 40-44 tahun dan 45-49 tahun. Kelompok usia ini masih berada dalam fase puncak produktivitas, di mana pengalaman serta keterampilan yang dimiliki sangat vital untuk mendukung aktivitas ekonomi di wilayah tersebut. Dengan demikian, struktur usia tenaga kerja ini menggambarkan adanya dua fase utama, yaitu masa penurunan dan masa

produktif. Dominasi pada usia 60+ tahun mengindikasikan tantangan tersendiri, sementara keberadaan kelompok usia 40-49 tahun menjadi penopang utama produktivitas di Kota Madiun (Badan Pusat Statistik Kota Madiun, 2024). Kondisi demografis ini menegaskan pentingnya memastikan bahwa kelompok usia produktif, terutama yang berada di puncak kariernya, dapat berkontribusi secara optimal melalui *Innovative work behaviour*. Apalagi di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis, kemampuan berinovasi menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap unggul dan beradaptasi dengan perubahan.

Temuan Penelitian di perusahaan-perusahaan kota Madiun, seperti PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 7 Madiun, telah membuktikan bahwa *Innovative work behaviour* menjadi variabel penting bagi karyawan untuk beradaptasi dan unggul di era persaingan bisnis yang dinamis (Kompasiana, 2026). Namun, studi-studi terdahulu tersebut belum secara spesifik menyoroti bagaimana perempuan profesional di kota Madiun menavigasi peran ganda, mengakses sumber daya, dan memanfaatkan dukungan organisasi untuk mewujudkan *Innovative work behaviour*. Padahal, memahami konteks lokal sangatlah krusial. Kisah inspiratif Putri Syahara Ramadania, lulusan Politeknik Perkeretaapian kota Madiun yang berhasil menembus dominasi laki-laki sebagai masinis lokomotif, menjadi bukti nyata bahwa perempuan di Kota Madiun memiliki kapasitas dan semangat untuk berinovasi dan berkarier di sektor strategis (Kompasiana, 2026). Namun, kisah sukses individu ini perlu didukung oleh ekosistem yang inklusif.

Inisiatif seperti *Gender Committee* di sektor swasta yang menciptakan lingkungan kerja aman dan setara (Mardja, 2026), serta program UN Women dan Srikandi BUMN untuk mendorong tempat kerja ramah keluarga (Satria, 2025), menunjukkan bahwa dukungan struktural sangat diperlukan. Oleh karena itu, penelitian yang mengerucut pada wanita karier di kota Madiun diharapkan dapat mengisi celah akademis dengan memberikan gambaran empiris tentang dinamika yang mereka hadapi. Hasilnya nanti dapat menjadi dasar bagi perusahaan di kota Madiun untuk merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih responsif gender, sehingga potensi inovatif perempuan dapat teroptimalkan secara maksimal. Sehingga, kita sebagai generasi muda, sudah sepantasnya kita perlu terus menyuarakan isu kesetaraan gender. Hanya dengan demikian, ketimpangan gender dapat terus menurun dan perempuan dapat memperoleh kesempatan serta hak yang sama dengan laki-laki di masa depan.

Adanya era persaingan bisnis yang dinamis dan *disruptif*, inovasi telah menjelma menjadi sebuah keniscayaan bagi organisasi yang ingin mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Sumber utama inovasi tersebut tidak hanya berasal dari penelitian dan pengembangan yang terstruktur, melainkan juga dari *Innovative work behaviour* yang ditunjukkan oleh setiap individu dalam organisasi. *Innovative work behaviour* dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang secara sadar memperkenalkan, mengusulkan, dan mengimplementasikan ide, proses, produk, atau prosedur baru yang bermanfaat bagi unit kerja atau organisasi. Sementara konteks sumber daya manusia, isu

gender menjadi faktor demografis yang menarik untuk dikaji. Penelitian terkini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan pria dan wanita dalam kapasitas mereka untuk menampilkan *Innovative work behaviour*, yang mengindikasikan bahwa baik pria maupun wanita memiliki potensi yang setara untuk menjadi agen inovasi di perusahaannya.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa wanita karier seringkali menghadapi hambatan struktural dan kultural dalam mewujudkan potensi inovatifnya. Data Badan Pusat Statistik mencatat bahwa hanya sekitar 35% wanita yang menduduki posisi kepemimpinan di Indonesia, mencerminkan masih adanya tantangan seperti keterbatasan akses terhadap ruang pengembangan diri dan rendahnya representasi dalam pengambilan keputusan strategis (Anditya, 2025). Oleh karena itu, pemberdayaan wanita karier melalui ekosistem kerja yang inklusif dan suportif menjadi krusial untuk memastikan bahwa mereka memiliki ruang yang aman untuk bertukar ide, mengembangkan kapabilitas, dan berkontribusi optimal dalam mendorong roda inovasi perusahaan (Ocare, 2024). Penelitian di sektor manufaktur bahkan menegaskan bahwa dukungan otonomi dari kepemimpinan dan penguatan modal psikologis merupakan faktor kunci dalam memfasilitasi *Innovative work behaviour* pada karyawan wanita, terutama dalam menghadapi tantangan era Revolusi Industri 4.0. (Satria, 2025).

Kajian mengenai *Innovative work behaviour* pada wanita karier di kota Madiun menjadi suatu topik yang relevan untuk ditelaah lebih lanjut, mengingat kota ini merupakan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa

Timur dengan keberadaan berbagai perusahaan dan badan usaha. Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *Innovative work behaviour* menjadi variabel penting yang diteliti pada perusahaan - perusahaan di kota Madiun, seperti pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 7 kota Madiun dan PT PLN UP3 kota Madiun. Studi - studi tersebut umumnya berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi *Innovative work behaviour*, seperti kepemimpinan transformasional, *learning agility*, keterlibatan karyawan, dan keadilan distributif, namun belum secara spesifik menyoroti dinamika *Innovative work behaviour* dari perspektif wanita karier yang bekerja di kota ini.

Pemahaman mendalam mengenai konteks lokal sangat penting karena faktor sosial-budaya dan kebijakan perusahaan di tingkat daerah dapat membentuk pengalaman unik bagi wanita dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Dengan merujuk pada temuan di wilayah lain yang menyatakan bahwa keadilan organisasi dan iklim berbagi pengetahuan berkontribusi positif terhadap *Innovative work behaviour*, penelitian yang mengerucut pada wanita karier di kota Madiun diharapkan dapat mengisi celah akademis tersebut. Harapannya hasil penelitian nanti dapat memberikan gambaran empiris tentang bagaimana perempuan profesional di kota Madiun menavigasi peran ganda, mengakses sumber daya, dan memanfaatkan dukungan organisasi untuk mewujudkan *Innovative work behaviour* di lingkungan kerjanya.

Innovative work behaviour merupakan serangkaian tindakan individu di lingkungan pekerjaannya yang dimulai dari proses eksplorasi peluang,

pembangkitan ide, upaya meraih dukungan atas ide tersebut, hingga tahap implementasi gagasan (J De Jong, 2007). Dengan kata lain, karyawan yang inovatif secara aktif mencari pemecahan atas berbagai tantangan pekerjaan dengan menciptakan solusi baru, mengumpulkan bukti - bukti yang relevan, dan merealisasikannya. Proses ini pada akhirnya dapat mendorong lahirnya inovasi, baik dalam bentuk produk baru, pengembangan pasar, maupun pembaruan struktur organisasi (Orfila-sintes & Mattsson, 2009). Variabel *Innovative work behaviour* tidak akan terwujud secara optimal tanpa adanya *Psychological empowerment*. Hal ini dapat disebabkan karena variabel *Psychological empowerment* berperan sebagai energi psikologis yang mendorong karyawan untuk merasa mampu, bermakna, dan memiliki kendali atas pekerjaannya (Spreitzer, 1995a).

Ketika karyawan memiliki persepsi positif terhadap kapasitas dirinya, mereka akan lebih berani untuk mengeksplorasi suatu peluang baru untuk perusahaannya, memunculkan gagasan yang kreatif, memperjuangkan ide tersebut, hingga mengimplementasikannya di tempat kerja (J De Jong, 2007). Di sisi lain, kondisi yang sebaliknya akan terjadi apabila karyawan tidak memiliki *psychological empowerment* dalam dirinya. Tanpa adanya rasa pemberdayaan tersebut, karyawan cenderung merasa ragu-ragu dalam mengambil keputusan atau tindakan. Mereka juga sering kali takut untuk mengambil risiko, khawatir akan kegagalan atau penolakan, dan secara umum tidak percaya diri untuk bertindak di luar batasan tugas rutin yang biasa mereka lakukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *psychological*

empowerment merupakan salah satu prasyarat penting yang harus dipenuhi terlebih dahulu agar *innovative work behaviour* dapat berlangsung secara berkelanjutan dalam diri setiap karyawan (Thomas & Velthouse, 1990).

Menurut (Spreitzer, 1998) mengemukakan bahwa *Psychological empowerment* bertujuan untuk memberikan daya dan kendali kepada individu sehingga ia merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya. *Psychological empowerment* secara konvensional dinyatakan sebagai pemberian peluang atas keputusan (Grošelj et al., 2021). *Psychological Empowerment* menjadi krusial bagi wanita karier di Indonesia karena memberikan otonomi dan rasa mampu dalam pengambilan keputusan, yang secara langsung membantu mereka mengatasi hambatan struktural seperti *glass ceiling*. *Psychological empowerment* memungkinkan wanita untuk merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi intrinsik, dan mendorong inisiatif inovatif tanpa bergantung sepenuhnya pada persetujuan atasan, sehingga mereka dapat berkembang lebih cepat dalam karir profesional mereka.

Fenomena *Innovative work behaviour* telah menjadi topik yang menarik perhatian banyak peneliti, terutama dalam kaitannya dengan faktor-faktor psikologis dan hubungan *interpersonal* di tempat kerja. Berbagai penelitian telah mengkaji determinan yang mempengaruhi *Innovative work behaviour*, di antaranya *Psychological empowerment*, kualitas pertukaran hubungan antara atasan dan bawahan atau *Leader-member exchange*. Sebuah studi sistematis yang dilakukan oleh Putri, Ma'ruf, dan Sutinah mengungkapkan bahwa interaksi dalam *Leader-member exchange* yang

melibatkan *Psychological empowerment* mampu menumbuhkan motivasi intrinsik pada karyawan, yang pada akhirnya mendorong munculnya *Innovative work behaviour* (Suprpto et al., 2024). Senada dengan hal tersebut, penelitian Suryani, Halimatussakdiah, dan Sofa mengemukakan *Psychological empowerment* secara signifikan mempengaruhi *Innovative work behaviour*, baik secara langsung maupun melalui mediasi motivasi intrinsik (Suryani et al., 2024). Aristana, Puspitawati, dan Salain itu juga memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwasanya *Psychological empowerment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Innovative work behaviour*, meskipun dalam studinya, kepemimpinan transformasional justru tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan (Aristana et al., 2024).

Penelitian lain yang dikemukakan oleh Viani, Prestiana, dan Setiawan mengonfirmasi bahwa semakin tinggi Tingkat *Psychological empowerment* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menampilkan *Innovative work behaviour* (Viani et al., 2023). Hal ini terjadi karena individu yang merasa memiliki makna, kompetensi, dan otonomi dalam pekerjaannya cenderung lebih terdorong untuk berinovasi. Namun demikian, diskursus mengenai hubungan ini masih menyisakan perdebatan. Bertentangan dengan temuan - temuan di atas, penelitian yang dilakukan oleh Suprpto, Williamsto, dan Palumian menemukan bahwa *Psychological empowerment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Innovative work behaviour* (Suprpto et al., 2024). Temuan ini mengindikasikan bahwa rasa *Psychological empowerment* saja tidak cukup untuk mendorong inovasi, dan kemungkinan

besar dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan organisasi, budaya kerja, atau keterlibatan kerja.

Kesenjangan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Psychological empowerment* dan *Innovative work behaviour* masih bersifat *kontradiktif* dan memerlukan kajian lebih mendalam. Di tengah dinamika budaya kerja Indonesia yang hierarkis, *Psychological empowerment* terbukti menjadi katalis bagi wanita untuk mengembangkan *Innovative work behaviour* lebih mandiri. Namun, efektivitas *Psychological empowerment* dalam mendorong inovasi tidak berdiri sendiri, melainkan memerlukan mekanisme penghubung yang dapat mengaktualisasikan potensi tersebut menjadi suatu perilaku nyata, dan disinilah urgensi untuk memahami *Work engagement* sebagai variabel mediator menjadi semakin relevan. Dalam konteks tertentu, *Psychological empowerment* menjadi pendorong inovasi, namun di konteks lain pengaruhnya melemah. Oleh karena itu, untuk menjembatani kesenjangan ini, penelitian tentang *Innovative work behaviour* perlu mempertimbangkan variabel mediator yang dapat menjelaskan mekanisme pengaruh *Psychological empowerment* terhadap *Innovative work behaviour* secara lebih komprehensif.

Salah satu variabel yang potensial adalah *Work engagement*, yang diduga mampu menjadi jembatan motivasional yang mengubah persepsi *Psychological empowerment* menjadi tindakan inovatif yang nyata melalui peningkatan keterlibatan emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaannya. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai peran mediator

tersebut, penting untuk memahami terlebih dahulu definisi dan dimensi *Work engagement*. Konsep ini merupakan konstruksi psikologis yang dipengaruhi oleh beragam faktor, baik yang bersumber dari lingkungan eksternal maupun dorongan dari dalam diri individu.

Menurut (Lockwood, 2007) menjelaskan bahwa *Work engagement* terbentuk melalui serangkaian elemen seperti kualitas lingkungan kerja, keterbukaan pola komunikasi, gaya kepemimpinan yang mampu membangun kepercayaan dan apresiasi, serta reputasi positif organisasi. *Work engagement* merupakan konsep kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari lingkungan eksternal maupun dorongan internal individu. Menurut (Lockwood, 2007), menjelaskan bahwa *Work engagement* terbentuk dari faktor-faktor seperti kualitas tempat kerja, pola komunikasi yang terbuka, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan, serta reputasi perusahaan. Bagi wanita karier, faktor eksternal ini menjadi sangat krusial karena mereka kerap menghadapi tantangan budaya dan ekspektasi ganda di lingkungan kerja.

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2010), keterlibatan kerja atau yang sering disebut sebagai *work engagement* dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi mental atau keadaan pikiran yang bersifat positif, memuaskan, serta berorientasi pada pekerjaan itu sendiri. Kondisi ini tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan terbentuk melalui pengalaman kerja yang bermakna. Adapun ciri - ciri utama dari keterlibatan kerja ini meliputi tiga aspek penting, yaitu semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari, dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi, serta adanya kemampuan untuk larut

atau terfokus sepenuhnya (penyerapan penuh) dalam setiap aktivitas kerja yang sedang dikerjakan. Individu yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi biasanya menunjukkan berbagai karakteristik positif, seperti vitalitas atau energi yang melimpah dalam bekerja, serta ketahanan mental yang baik ketika menghadapi tekanan atau hambatan. Mereka juga rela menginvestasikan usaha, waktu, dan perhatian yang besar terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tidak hanya itu, karyawan yang terlibat secara penuh cenderung tidak mudah merasa lelah, mampu mempertahankan semangatnya dalam jangka waktu yang panjang, serta tetap tekun dan ulet meskipun sedang menghadapi berbagai tantangan atau kesulitan di lingkungan kerja (Schaufeli et al., 2002).

Konteks wanita karier di Indonesia, tercermin dari ketahanan mental dan ambisi pribadi untuk terus berkembang, meskipun harus berhadapan dengan berbagai hambatan struktural. Sehubungan dengan hal tersebut, *Work engagement* pada wanita karier di Indonesia tidak hanya bergantung pada lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga pada kekuatan mental dan motivasi intrinsik untuk terus maju di tengah tekanan. Menurut Schaufeli et al., (2002) kondisi psikologis yang positif ini didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang memuaskan dan bermanifestasi melalui semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*), menjadi modal krusial. Ketika seorang wanita karier di kota Madiun merasa terlibat secara mendalam dengan pekerjaannya, ia akan menunjukkan vitalitas dan ketahanan yang tinggi, rela menginvestasikan usaha secara maksimal, serta memiliki kegigihan untuk tidak

mudah menyerah saat menemui kesulitan (Schaufeli & Bakker, 2010). Keterlibatan aktif inilah yang menjembatani rasa pemberdayaan internal dengan keberanian untuk bertindak inovatif. Oleh sebab itu, pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses ini menjadi penting untuk dikaji.

Pemahaman ini menjadi fondasi untuk menelaah lebih jauh bagaimana *Work engagement* berperan dalam mentransformasi rasa *Psychological empowerment* menjadi *Innovative work behaviour* yang berdampak bagi organisasi. *Psychological empowerment* merupakan fondasi motivasional yang membuat karyawan pekerjaannya bermakna, kompeten, memiliki otonomi, serta mampu memberi dampak bagi organisasi (Spreitzer, 1995a). Rasa pemberdayaan ini mendorong individu untuk mengeksplorasi peluang, memunculkan suatu gagasan yang kreatif, memperjuangkan ide, hingga mengimplementasikannya yang merupakan tahapan dalam *Innovative work behaviour* (J De Jong, 2007). Dengan demikian, tanpa adanya *Psychological empowerment* yang kuat, proses transformasi menuju *Innovative work behaviour* akan sulit terwujud secara optimal meskipun didukung oleh *Work engagement* yang tinggi.

Hubungan keduanya tidak selalu bersifat langsung dan disinilah *Work engagement* berperan sebagai jembatan yang motivasional sehingga mengubah rasa pemberdayaan psikologis menjadi tindakan inovatif nyata. Seorang wanita karier yang merasa terberdayakan (bermakna, kompeten, dan otonom) akan lebih mudah untuk terlibat penuh (*engaged*) ditandai dengan semangat dan dedikasi tinggi yang pada umumnya memicu sesuatu ketekunan dan keberanian

untuk menciptakan hal yang dapat mengimplementasikan gagasan atau ide-ide baru di tempat kerja, sesuai dengan karakter *Innovative work behaviour*. Dengan kata lain, *Work engagement* menjadi energi psikologis yang menghubungkan antara potensi internal seorang karyawan dengan aksi nyata di lapangan. Tanpa adanya keterlibatan kerja yang tinggi, rasa pemberdayaan yang dimiliki seorang wanita karier mungkin hanya akan berhenti sebagai perasaan positif tanpa pernah diwujudkan menjadi inovasi yang bermanfaat bagi organisasi.

Guna menguji secara empiris bagaimana mekanisme hubungan antara *Psychological empowerment*, *Work engagement*, dan *Innovative work behaviour* dalam situasi nyata di lingkungan kerja, diperlukan sebuah penelitian spesifik yang mengkaji ketiga variabel tersebut pada kelompok pekerja tertentu. Penelitian ini penting dilakukan agar tidak hanya bergantung pada teori semata, melainkan juga memperoleh bukti konkret dari lapangan. Meskipun secara teoritis ketiga variabel ini memiliki keterkaitan yang erat berdasarkan berbagai literatur, masih sangat diperlukan pembuktian empiris yang lebih mendalam untuk memahami dinamika psikologis di balik hubungan tersebut, khususnya pada konteks dan kelompok pekerja yang belum banyak terjamah oleh studi-studi sebelumnya. Hasil dari penelitian empiris ini diharapkan dapat melengkapi dan memperkaya pemahaman teoritis yang sudah ada. Berdasarkan pertimbangan tersebut, temuan dari penelitian semacam ini tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga dapat menjadi acuan praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung pemberdayaan dan keterlibatan karyawan secara lebih efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Psychological empowerment* terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada Wanita Karier di kota Madiun. *Psychological empowerment* merupakan fondasi motivasional yang membuat karyawan merasa pekerjaannya bermakna, kompeten, memiliki otonomi, serta mampu memberi dampak bagi organisasi (Spreitzer, 1995a). Rasa pemberdayaan ini mendorong individu untuk mengeksplorasi peluang, dan memunculkan gagasan atau ide yang kreatif, memperjuangkan ide, hingga mengimplementasikannya, yang merupakan tahapan dalam *Innovative work behaviour* (J De Jong, 2007). Meskipun secara konseptual telah dipahami bahwa pemberdayaan psikologis dapat mendorong perilaku inovatif, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua kelompok pekerja memiliki kesempatan dan dukungan yang sama untuk mewujudkan potensi inovatif tersebut, sehingga diperlukan kajian yang berfokus pada konteks spesifik dengan karakteristik ketenagakerjaan yang unik.

Bersumber pada data diatas, Pemilihan wanita karier di kota Madiun sebagai objek penelitian didasarkan pada beberapa alasan konkret. Pertama, data BPS Kota Madiun tahun 2024 menunjukkan peningkatan TPAK perempuan sebesar 2,39 persen poin, jauh di atas kenaikan laki-laki, namun kesenjangan gender masih lebar (62,81% berbanding 78,87%) (Badan Pusat Statistik Kota Madiun, 2024). Kondisi ini menjadikan wanita karier sebagai kelompok menarik untuk dikaji. Kedua, kisah inspiratif masinis perempuan asal Madiun membuktikan bahwa potensi inovatif wanita di daerah ini benar-

benar ada dan perlu diteliti faktor-faktor pendukungnya (Kompasiana, 2026). Ketiga, penelitian terdahulu di perusahaan kota Madiun belum secara spesifik menyoroti *Innovative work behaviour* dari perspektif wanita karier, sehingga penelitian ini mengisi celah akademis tersebut (Kompasiana, 2026). Keempat, penelitian ini sejalan dengan SDGs, khususnya kesetaraan gender dan pekerjaan layak, serta isu strategis pemberdayaan perempuan di tingkat nasional (Kementerian PPN/Bappenas, 2025). Minimnya kajian empiris tentang *Innovative work behaviour* wanita karier di kota Madiun menunjukkan celah akademis yang kontras dengan menguatnya isu kesetaraan gender di tingkat global maupun nasional. Ketimpangan ini melatarbelakangi urgensi penelitian, yang kehadirannya tidak hanya bertujuan mengisi kekosongan akademis, akan tetapi sekaligus menegaskan kontribusi ilmiah dalam mendukung pencapaian target SDGs dan prioritas nasional pemberdayaan perempuan Indonesia.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini yaitu :

1. Objek Penelitian ini hanya berfokus pada wanita karier yang bekerja di sektor formal (baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta) yang berlokasi di kota Madiun.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *Psychological Empowerment* (X), *Innovative Work Behaviour* (Y), dan *Work Engagement* (Z).

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *Psychological Empowerment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement* pada wanita karier di kota Madiun?
2. Apakah *Work Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada wanita karier di kota Madiun?
3. Apakah *Psychological Empowerment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada wanita karier di kota Madiun?
4. Apakah *Work Engagement* mampu memediasi pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative Work Behaviour* pada wanita karier di kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan *Work Engagement* sebagai variabel Mediasi pada Wanita Karier di kota Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Memperkuat dan memperluas teori *Psychological Empowerment* (Spreitzer, 1995), penelitian ini diharapkan dapat memperkuat validitas teori *Psychological empowerment* yang dikemukakan oleh Spreitzer (1995) dalam konteks wanita karier di Indonesia. Teori tersebut

menyatakan bahwa *Psychological empowerment* terdiri dari empat dimensi, yaitu *Meaning*, *Competence*, *Self-determination*, dan *Impact*. Dengan menguji teori ini pada wanita karier di kota Madiun, penelitian akan memberikan bukti empiris apakah keempat dimensi tersebut berlaku universal atau memiliki karakteristik unik ketika diterapkan pada kelompok pekerja perempuan di daerah dengan budaya patriarki yang masih kuat.

- b. Mengisi kesenjangan penelitian tentang *Innovative work behaviour* pada kelompok marjinal, Secara teoritis, penelitian ini mengisi celah akademis yang masih jarang disentuh, yaitu kajian tentang *Innovative work behaviour* pada wanita karier di kota menengah seperti Madiun. Selama ini, studi tentang *Innovative work behaviour* lebih banyak dilakukan pada karyawan secara umum atau di kota-kota besar. Dengan meneliti wanita karier di kota Madiun, penelitian ini memberikan perspektif baru tentang bagaimana konteks lokal (budaya, kebijakan daerah, struktur industri) mempengaruhi dinamika *Innovative work behaviour* pada perempuan pekerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Instansi/Perusahaan dasar pengambilan kebijakan

Hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi perusahaan di kota Madiun untuk merancang kebijakan SDM yang lebih responsif gender. Suatu temuan yang membahas mengenai Pengaruh *Psychological empowerment* terhadap *Innovative work behaviour* akan mendorong manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan

perempuan, misalnya melalui pemberian otonomi yang lebih besar, pengakuan atas kontribusi, serta program pengembangan kompetensi yang setara. Selain itu, pemahaman tentang peran mediasi *Work engagement* mendorong perusahaan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan wanita melalui program keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*), *fleksibilitas* waktu, serta dukungan atasan yang responsif terhadap kebutuhan spesifik perempuan.

b. Bagi Pemerintah Daerah Kota Madiun

Penelitian ini memberikan masukan berharga bagi Pemerintah Kota Madiun, terutama Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif. Data dan temuan tentang potensi inovatif wanita karier dapat menjadi dasar untuk menyusun program pelatihan kewirausahaan dan kepemimpinan bagi perempuan, serta mendorong perusahaan-perusahaan di kota Madiun untuk menerapkan standar kesetaraan gender di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah daerah dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), khususnya tujuan ke-5 tentang kesetaraan gender dan ke-8 tentang pekerjaan layak.

c. Bagi Organisasi Profesi Wanita dan Komunitas Perempuan

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi profesi wanita seperti Srikandi BUMN, IWAPI (Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia), atau forum-forum perempuan lainnya di kota Madiun sebagai bahan advokasi dan pengembangan program. Pemahaman tentang

pentingnya *Psychological empowerment* dan *Work engagement* dapat menjadi materi dalam pelatihan pengembangan diri bagi anggota, sehingga mereka lebih percaya diri untuk bersuara, berinovasi, dan mengambil peran kepemimpinan di tempat kerja masing-masing.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Sebagai landasan untuk penelitian dengan variabel atau konteks yang berbeda, penelitian ini membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih kompleks, misalnya dengan menambahkan variabel moderator seperti dukungan organisasi, budaya perusahaan, atau kepemimpinan transformasional. Peneliti juga dapat melakukan studi komparatif antara wanita karier di sektor publik dan swasta, atau antara perempuan pekerja di kota Madiun dengan kota-kota lain di Jawa Timur, untuk melihat perbedaan pengaruh antar konteks.
- 2) Menjadi dasar untuk penelitian dengan metode Kualitatif atau *Mixed-Method*, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam bagaimana pengalaman subjektif wanita karier dalam membangun *Psychological empowerment* dan *Work engagement*, serta bagaimana proses kreatif mereka dalam menghasilkan inovasi. Pendekatan *Mixed-method* juga dapat dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik.