

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian dengan judul “Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Innovative Work Behaviour* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Wanita Karier Di Kota Madiun” dilakukan karena adanya fenomena kesetaraan gender yang semakin mengemuka, namun wanita karier di kota Madiun masih menghadapi tantangan psikologis seperti stereotip peran ganda dan hambatan karier (*glass ceiling*) yang membatasi ruang gerak mereka dalam menunjukkan *Innovative Work Behaviour* di tempat kerja. Objek penelitian ini adalah seluruh wanita karier yang bekerja di perusahaan swasta dan instansi pemerintah di kota Madiun dengan total sampel sebanyak 180 responden. Temuan yang dihasilkan oleh penelitian ini adalah bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* ($t\text{-statistik } 32,923 > 1,96; p\text{-value } 0,000 < 0,05$). Variabel *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* ($t\text{-statistik } 4,646 > 1,96; p\text{-value } 0,000 < 0,05$). *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *Innovative Work Behaviour* ($t\text{-statistik } 4,461 > 1,96; p\text{-value } 0,000 < 0,05$). Serta variabel *Work Engagement* secara signifikan memediasi pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative Work Behaviour* ($t\text{-statistik } 4,631 > 1,96; p\text{-value } 0,000 < 0,05$).

B. Implikasi Dan Saran

Penelitian ini dapat menunjukkan seberapa pentingnya *Psychological Empowerment* dan *Work Engagement* dalam mendorong *Innovative Work Behaviour* pada wanita karier di Kota Madiun. Penelitian ini di masa mendatang diharapkan dapat dilakukan dengan beberapa pertimbangan, diantaranya:

1. Penambahan Variabel Lain - Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau perbandingan dalam penelitian berikutnya, serta dapat memperkaya studi serupa dengan menambahkan beberapa variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, *work-life balance*, atau budaya organisasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *Psychological Empowerment* dan *Innovative Work Behaviour*.
2. Perluasan Objek dan Lokasi Penelitian - Peneliti berikutnya diharapkan dapat mencari sampel dari objek lain (misalnya wanita karier di sektor informal, wirausaha perempuan, atau tenaga kesehatan) atau bahkan dari kota dan provinsi berbeda yang berkaitan dengan *Psychological Empowerment*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behaviour*, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
3. Penggunaan Metode Penelitian Kualitatif atau *Mixed-Method* – Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed-method* (kombinasi kuantitatif dan kualitatif) guna menggali lebih

dalam bagaimana pengalaman subjektif wanita karier dalam membangun *Psychological Empowerment* dan *Work Engagement*, serta bagaimana proses kreatif mereka dalam menghasilkan inovasi di tengah tantangan peran ganda, sehingga pemahaman mengenai dinamika psikologis yang melatarbelakangi hasil statistik dapat diperoleh secara lebih holistik.