

DIMENSI GLASS CEILING BELIEFS DAN KONSEKUENSINYA TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI WANITA RUMAH SAKIT ST CLARA MADIUN

Giovani Septa Rosi

Prodi Manajemen, FEB Unika Widya Mandala Madiun

Gechan27@gmail.com

Varonika Agustini Srimulyani

Prodi Manajemen, FEB Unika Widya Mandala Madiun

sveronikaagustinis@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dimensi glass ceiling beliefs (denial, resilience, resignation, acceptance) terhadap work engagement pada pegawai wanita di Rumah Sakit Santa Clara di Kota Madiun. Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang diberikan kepada 126 pegawai wanita baik tenaga medis dan non medis Rumah Sakit Santa Clara di Kota Madiun. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS 22.0 for windows. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) denial dan resilience berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement, 2) resignation dan acceptance berpengaruh negatif signifikan terhadap work engagement.

Kata Kunci: denial, resilience, resignation, acceptance, work engagement

Abstract

This study aims to analyze the influence of glass ceiling beliefs dimension (denial, resilience, resignation, acceptance) to work engagement on female employees at Santa Clara Hospital in Madiun City. Data were obtained from questionnaires that contains a list of questions given to 126 female employees both medical and non-medical personnel Santa Clara Hospital in Madiun City. There is one statistical analysis used in this study, that is double regression linier with SPSS 22.0 software. The results of this study that: 1) denial and resilience have positive significant to work engagement, 2) resignation and acceptance have negative significant influence to work engagement.

Keywords: denial, resilience, resignation, acceptance, work engagement

PENDAHULUAN

Perkembangan industri jasa yang pesat menyebabkan persaingan bisnis yang ketat, industri jasa kesehatan, seperti halnya rumah sakit merupakan salah satu industri jasa yang sedang berkembang pesat di Indonesia. Karena terjadinya persaingan bisnis yang ketat tersebut banyak industri rumah sakit yang melatih pegawai yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan, sebab pegawai yang memberikan pelayanan dengan baik dan sepenuh hati dapat memberikan keunggulan kompetitif untuk rumah sakit tempat pegawai tersebut bekerja. Salah satu upaya untuk memperbaiki kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) guna meningkatkan kontribusi SDM bagi pengembangan suatu organisasi yaitu dengan menekankan perilaku organisasi positif dan emosi positif, seperti *work engagement*. Macey *et al.* (2009) mendefinisikan *employee engagement* atau

disebut juga *work engagement* sebagai penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Pegawai wanita baik tenaga medis maupun non medis adalah salah satu kelompok SDM yang memiliki peranan penting di industry jasa rumah sakit. Dengan meningkatnya partisipasi wanita di suatu organisasi pada umumnya, perlu dilakukan analisis pengembangan karir pegawai wanita karena peningkatan partisipasi seringkali tidak dibarengi dengan peningkatan kesempatan mengikuti seleksi dan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi. Hal tersebut terjadi karena adanya ancaman penghalang yang tidak terlihat yang disebut *glass ceiling* yang diidentifikasi sebagai penyebab utama rendahnya proporsi pekerja wanita di kalangan senior manajemen (Barreto *et al.*, 2009; Eagly dan Carli, 2007; Weyer, 2007). Beberapa penelitian di bidang ini mengelompokkan faktor-faktor yang terkait dengan

glass ceiling beliefs sebagai pertanda terjadinya *glass ceiling* yang dapat mempengaruhi psikologis pegawai wanita (Kiaye dan Singh, 2013).

Smith *et al.* (2012) mengelompokkan faktor-faktor yang terkait dengan *glass ceiling beliefs* dalam *career path survey* (CPS) menjadi empat dimensi yaitu; *denial* (penyangkalan), *resilience* (ketahanan), *resignation* (pengunduran diri), dan *acceptance* (penerimaan). *Denial* menunjukkan bahwa pria dan wanita menghadapi masalah yang sama dalam peran kepemimpinan; *resilience* menunjukkan bahwa wanita mampu memecahkan *glass ceiling*; *resignation* menunjukkan bahwa wanita mengalami konsekuensi negatif di jalur karir pada tingkat posisi yang jauh lebih tinggi daripada pria sehingga menyebabkan alasan untuk tidak mencoba memecahkan *glass ceiling*; *acceptance* mengacu pada preferensi wanita terhadap tujuan lain, seperti mementingkan keluarga daripada pengembangan karir diri. Pada psikologi kesehatan kerja, seorang pegawai wanita memiliki dampak penting pada bagaimana wanita tersebut menghadapi *glass ceiling* melalui penelitian hubungan *glass ceiling beliefs* dengan aspek penting *work engagement*.

Pada penelitian ini, mengkaji pengaruh *glass ceiling beliefs*, terhadap *work engagement* dengan mengambil obyek penelitian di Rumah Sakit Santa Clara Kota Madiun, karena memiliki jumlah pegawai wanita lebih banyak dibanding pekerja pria sehingga menjadi obyek yang efektif untuk mengkaji dimensi *glass ceiling beliefs* dan konsekuensinya terhadap *work engagement* para pegawai wanita tersebut, sehingga dapat menjadi informasi yang berharga bagi pengelola Rumah Sakit St. Clara Kota Madiun dalam mengelola SDM dan meningkatkan keterikatan pegawai pada pekerjaan dan organisasi tempat kerja.

Ada pun masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *denial* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*?
2. Apakah *resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*?
3. Apakah *resignation* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*?
4. Apakah *acceptance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*?

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Glass Ceiling Beliefs

Brannon (1996:339) mendefinisikan *glass ceiling* sebagai “*the invisible barrier that seems to prevent women dan ethnic minorities from the highest levels of career achievement.* Yukl (2010: 503) mendefinisikan *glass ceiling* sebagai kecenderungan diskriminasi yang kuat untuk lebih menguntungkan pria daripada wanita dalam pengisian posisi kepemimpinan tingkat tinggi. *Glass ceiling* sendiri adalah istilah simbolik mengenai hambatan-hambatan yang dialami wanita dan kaum minoritas untuk meningkatkan status mereka pada posisi puncak hirarki organisasi (Zhen Zeng, 2010). Powell dan Butterfield (2015) mendefinisikan *glass ceiling* sebagai penghalang transparan yang tampaknya mencegah perempuan dan etnis minoritas dari tingkat pencapaian karir tertinggi.

Berdasarkan penelitian dari Smith *et al* (2012); Mohhammadhakani dan Gholamzadeh (2016); Balasubramanian dan Lathabhavan (2017) *glass ceiling* diukur menggunakan *career pathways survey* untuk mengetahui keyakinan wanita pada langit-langit kaca (*glass ceiling beliefs*) dengan mengidentifikasi empat dimensi, yaitu: *denial* (penyangkalan), *resilience* (ketahanan), *resignation* (pengunduran diri), dan *acceptance* (penerimaan). *Denial* menunjukkan bahwa pegawai wanita yakin bahwa pria dan wanita tidak memiliki perbedaan dalam menghadapi masalah yang sama dalam pekerjaan dan peran kepemimpinan, sehingga membuat seorang wanita menolak atau menyangkal terhadap fakta-fakta yang menyakitkan dirinya, tidak sejalan dengan keyakinan, harapan-harapan, serta pandangan-pandangannya karena merasa tidak ada perbedaan dengan pria. *Resilience* menunjukkan bahwa pegawai wanita memiliki ketahanan/ketegaran untuk mampu memecahkan *glass ceiling*. *Resignation* adalah konsekuensi negatif pegawai wanita pada jalur karir pada tingkat jabatan yang jauh lebih tinggi daripada pegawai pria sehingga menyebabkan alasan untuk mundur dari jabatan atau pekerjaan dan tidak mencoba memecahkan *glass ceiling*. *Acceptance* mengacu pada preferensi pegawai wanita terhadap tujuan lain dalam kehidupannya, seperti mementingkan keluarga daripada pengembangan karir

Work Engagement

Work engagement mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi,kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Saks, 2006). *Work engagement* menurut Schaufeli dkk. (2002), adalah suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang dikarakteristikan melalui vigor, dedication, dan absorption. *Vigor* atau semangat, yaitu mencerminkan kesiapan seseorang untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan, disertai dengan sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecendrungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas yang sulit atau kegagalan. *Dedication* mengacu pada seseorang dengan identifikasi yang kuat mengenai perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan berani untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan. *Absorption* ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, yaitu dalam waktu tertentu seseorang akan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Jadi seorang pekerja yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja.

Pengaruh Denial terhadap Work Engagement

Hasil penelitian Smith *et al* (2012); Balasubramanian dan Lathabalvan (2017); Wrigley (2002) menyatakan *denial* berpengaruh positif signifikan dengan *work engagement* karena *denial* membuat wanita tidak mengakui *glass ceiling* sebagai rintangan untuk menghindari ketegangan dalam karir, sehingga dapat membantu pegawai wanita keterikatannya pada pekerjaan atau karir yang dijalannya dalam organisasi. Berdasarkan kajian tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Denial* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*

Pengaruh Resilience terhadap Work Engagement

Hasil penelitian Balasubramanian dan Lathabalvan (2017) *resilience* (ketahanan) berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Aspek *resilience* pada pegawai wanita menghasilkan optimisme pada pekerjaan atau jabatan sehingga berdampak pada keterikatan kerja semakin tinggi sehingga hal ini dapat meningkatkan peluang kemajuan karir dan kesuksesan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: *Resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*

Pengaruh Resignation terhadap Work Engagement

Resignation berhubungan negatif signifikan terhadap *work engagement* (Balasubramanian & Lathabalvan, 2017). Pegawai wanita yang memiliki tingkat *resignation* yang tinggi atas karier yang dijalannya dapat berdampak pada rendahnya keterikatan pada pekerjaannya, demikian sebaliknya apabila tingkat *resignation* pada pegawai wanita rendah mengakibatkan keterikatan akan pekerjaannya semakin tinggi sehingga dapat membuat wanita memutuskan untuk tidak mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan kajian tersebut maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

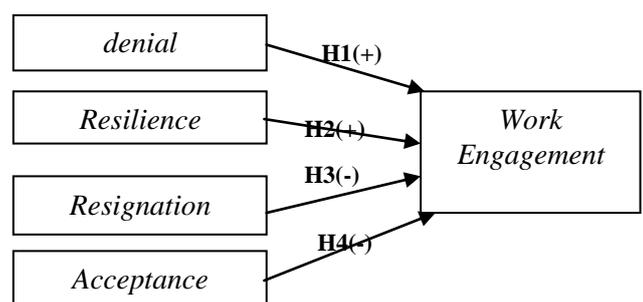
H₃: *Resignation* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*.

Pengaruh Acceptance terhadap Work Engagement

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara *acceptance* terhadap *work engagement* (Smith *et al*, 2012; Balasubramanian & Lathabalvan, 2017). Seorang pegawai wanita yang memiliki tingkat *acceptance* yang rendah cenderung lebih mementingkan pekerjaan daripada hal lain misalnya perannya dalam keluarga akibatnya keterlibatan kerja wanita cenderung tinggi sehingga membuat pegawai wanita menjadi fokus terhadap tugas atau pekerjaannya, dan hal ini dapat berdampak tingginya *work engagement*. Berdasarkan kajian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: *Acceptance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*

Glass ceiling beliefs:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). *Hypothesis testing* adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel (Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999:89). Variabel diperoleh berdasarkan data dan fakta-fakta.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta arah hubungan itu terjadi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini juga disebut penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2011:8)

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja wanita di Rumah Sakit Santa Clara Kota Madiun, yang berjumlah 184 pekerja yang meliputi tenaga medis dan non medis, Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin berjumlah 126 responden sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu *proportional random sampling* sesuai dengan tenaga medis maupun non medis yang ada di Rumah Sakit Santa Clara Kota Madiun.

Untuk pengujian hipotesis digunakan teknik analisis regresi linier berganda karena variabel bebasnya terdiri lebih dari satu yang diolah menggunakan program SPSS versi 22. Rumus persamaan regresi yang dikembangkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + 0,214\beta X_3 + 0,123\beta X_4$$

Analisis lain yang dilakukan berupa analisis deskriptif, uji kualitas dan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1.
Nilai rata-rata Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Keterangan
<i>Denial</i>	4,169	Tinggi
<i>Resilience</i>	4,260	Sangat tinggi
<i>Resignation</i>	1,632	Sangat rendah
<i>Acceptance</i>	1,456	Sangat rendah
<i>Work Engagement</i>	4,179	Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2018.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa aspek *denial* dari dan *work engagement* pegawai wanita RS St. Clara Madiun termasuk tinggi; aspek *resilience* termasuk sangat tinggi, sedangkan *resignation* dan *acceptance* sangat rendah.

Tabel 2
Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Umur		
<26 thn	33	26,2
26-35thn	61	48,4
36-45thn	28	22,2
50thn	4	3,2
Jumlah	126	100
Posisi Pekerjaan		
Tenaga Medis	53	42,1
Tenaga Non Medis	73	57,9
Jumlah	126	100
Status Kepegawaian		
Tetap	51	40,5
Tidak Tetap	75	59,5
Jumlah	126	100

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 2 usia responden <26 tahun sebanyak 33 orang atau 26,2%, usia 26 – 35 tahun sebanyak 61 orang atau 48,4%, usia 36 – 45 tahun sebanyak 28 orang atau 22,2%, dan usia ≥ 50 tahun sebanyak 4 orang atau 3,2 %. Berdasarkan karakteristik posisi pekerjaan responden yang bekerja dibidang tenaga medis sebanyak 53 orang atau 42,1%, dan dibidang tenaga non medis sebanyak 73 orang atau 57,9%. Berdasarkan status kepegawaian responden yang bekerja sebagai pegawai tetap sebanyak 51 atau 40,5% dan pegawai tidak tetap sebanyak 75 orang atau 59,5.

Tabel 3
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficient Beta	t hitung	sig. ($\alpha = 0,05$)
Konstan	2,830	8,254	0,000
<i>Denial</i>	0,188	3,058	0,0015
<i>Resilience</i>	0,264	5,108	0,000
<i>Resignation</i>	-0,214	-2,577	0,0055
<i>Acceptance</i>	-0,123	-2,319	0,011

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y_1 = 2,830 + 0,188 X_1 + 0,264 X_2 - 0,214 X_3 - 0,123 X_4$$

Dari persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 2,830 menunjukkan besarnya variabel dependen *work engagement* (Y), dengan menganggap variabel independent *denial* (X_1), *resilience* (X_2), *resignation* (X_3), *acceptance* (X_4) adalah nol (0)
- b. Nilai koefisien variabel *denial* (X_1) sebesar 0,188 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan sementara variabel bebas lainnya konstan, maka nilai variabel *work engagement* (Y) akan bertambah sebesar 0,188 satuan, atau sebaliknya jika *denial* berkurang / menurun sebesar 1 satuan, maka *work engagement* akan berkurang/ menurun sebesar 0,188 satuan.
- c. Nilai koefisien variabel *resilience* (X_2) sebesar 0,264 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan sementara variabel bebas lainnya konstan, maka nilai variabel *work engagement* (Y) akan bertambah sebesar 0,264 satuan, atau sebaliknya jika *resilience* berkurang/menurun sebesar 1 satuan, maka *work engagement* akan berkurang/ menurun sebesar 0,264 satuan.
- d. Nilai koefisien variabel *resignation* (X_3) sebesar - 0,214 menyatakan bahwa setiap penurunan 1 satuan sementara variabel bebas lainnya konstan, maka nilai variabel *work engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,214 satuan, atau sebaliknya jika *resignation* meningkat 1 satuan, maka *work engagement* menurun sebesar 0,214 satuan.
- e. Nilai koefisien variabel *acceptance* (X_4) sebesar - 0,123 menyatakan bahwa setiap penurunan 1 satuan sementara variabel bebas lainnya konstan, maka nilai variabel *work engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,123 satuan, atau sebaliknya jika *acceptance* meningkat 1 satuan, maka *work engagement* menurun sebesar 0,123 satuan.

Pengujian secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} atau p-value $\alpha=5\%$ dengan pengujian satu sisi pada $df= 126-4=122$ sehingga di dapat $\pm t_{tabel}$ sebesar +1,65744 (sisi positif) dan - 1,65744 (sisi negatif). Hasil pengujian H1 diperoleh pengaruh signifikan dengan arah positif variabel *denial* terhadap *work engagement*; hal ini dapat dilihat dari besarnya $t_{hitung} 3,058 > t_{tabel} +1,65744$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,0015 < 0,05$. Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa H2 diterima artinya *resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*; hal ini terbukti dari besarnya $t_{hitung} 5,108 > t_{tabel} +1,65744$ dengan tingkat

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Untuk pengujian H3 diperoleh hasil bahwa *resignation* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*; hasil ini dapat dilihat dari besarnya $-t_{hitung} -2,577 < t_{tabel} - 1,65744$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,0055 < 0,05$. Untuk pengujian H4 diperoleh hasil bahwa *acceptance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*; hasil penelitian ini dapat dilihat dari besarnya $-t_{hitung} -2,577 < -t_{tabel} 1,657$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$.

Pembahasan

1. Pengaruh *Denial* terhadap *Work Engagement*

Wrigley (2002) menyatakan *denial* membantu wanita untuk lebih percaya diri dan mengabaikan *glass ceiling* dalam suatu organisasi. Wanita yang mengalami penolakan atau penyangkalan dalam *glass ceiling* mengharapkan hal-hal yang baik terjadi pada perkembangan kariernya sehingga mengalami tingginya tingkat *work engagement* dalam organisasi (Carver dan Scheier, 2002). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Smith *et al.* (2012); Balasubramanian dan Lathabalvan (2017); Wrigley (2002) menunjukkan bahwa *denial* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Dari hasil penelitian pada pegawai wanita di Rumah Sakit St. Clara menunjukkan bahwa dilihat dari aspek *denial*, pegawai wanita tidak terlalu mempersoalkan *glass ceiling* dalam bekerja dan hal ini didukung pula oleh suasana kerja yang cenderung kondusif bagi pegawai wanita, sehingga menyebabkan tingkat keterikatan kerja para pegawai wanita di RS. St. Clara juga tinggi.

2. Pengaruh *Resilience* terhadap *Work Engagement*

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa aspek *resilience* para pegawai wanita sangat tinggi, artinya para pekerja wanita tersebut mempunyai tingkat ketahanan atau ketegaran diri sangat tinggi, sehingga berdampak positif pada keterikatan kerja para pegawai tersebut. Aspek *resilience* menghasilkan keyakinan diri untuk bersikap optimis terhadap pekerjaan atau jabatan, sehingga menyebabkan keterlibatan kerja semakin tinggi serta dapat meningkatkan peluang kemajuan karir pekerja tersebut dan meningkatkan kesuksesan dalam suatu organisasi (Bakker dan Leiter, 2010). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Balasubramanian dan Lathabalvan (2017) menunjukkan bahwa *resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Semboyan Rumah Sakit St. Clara Madiun mengembangkan pola pelayanan “Kasihku menyembuhkanmu” ini tertanam di

setiap diri pegawai sehingga menimbulkan sikap mental positif dan optimis pada diri pegawai wanita bahwa pekerjaannya dapat membantu menyembuhkan para pengguna jasa rumah sakit, sehingga hal ini dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan keyakinan bahwa pekerja wanita sedang mengemban tugas pelayanan kemanusiaan yang penuh kasih. Hasil akhirnya adalah pekerja wanita memiliki ketegaran atau ketahanan sangat tinggi sehingga memiliki keterikatan emosional tinggi dengan pekerjaannya.

3. Pengaruh *Resignation* terhadap *Work Engagement*

Aspek *resignation* pada pegawai wanita RS. St. Clara Madiun sangat rendah (tabel 1) dan dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *resignation* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Balasubramanian dan Lathabalvan (2017) menunjukkan bahwa *resignation* berpengaruh negative signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai wanita yang mempunyai persepsi positif terhadap pekerjaannya sehingga tingkat pengunduran diri atas pekerjaan rendah berdampak pada tingkat keterlibatan kerja menjadi tinggi. Seseorang yang memiliki *resignation* yang sangat rendah pada pekerjaan akan cenderung produktif, rajin dan peduli pada pekerjaan yang diembannya, demikian sebaliknya seorang yang mempunyai tingkat *resignation* yang tinggi pada pekerjaan akan cenderung tidak produktif, malas, dan acuh tak acuh pada pekerjaannya.

4. Pengaruh *Acceptance* terhadap *Work Engagement*

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa aspek *acceptance* para pegawai wanita sangat rendah, artinya bahwa kecenderungan para pegawai untuk menerima *glass ceiling* sangat rendah, keinginan untuk tetap berkembang dalam karirnya lebih dominan dibanding peran lain seperti perannya dalam keluarga. Hasil penelitian ini mendukung sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara *acceptance* terhadap *work engagement* (Smith *et al.*, 2012; Balasubramanian & Lathabalvan, 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai wanita di Rumah Sakit St. Clara Madiun dengan tingkat preferensi yang rendah atas tujuan lain selain pada pekerjaan yang sekarang menjadi tanggung jawabnya berdampak pada tingginya tingkat keterikatan pegawai pada pekerjaannya (*work engagement*). Temuan ini sejalan penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan negatif signifikan antara *acceptance*

terhadap *work engagement* karena seorang wanita yang memiliki *acceptance* rendah cenderung totalitas terhadap pekerjaan meskipun terpaksa harus mengorbankan kepentingan keluarga sehingga rasa keterlibatan kerja pegawai wanita tersebut cenderung tinggi, dengan kata lain membuat wanita menjadi fokus terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukan (Smith *et al.*, 2012).

KESIMPULAN

1. Variabel *denial* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*, artinya semakin tinggi *denial* pegawai wanita, akan semakin mempengaruhi tingkat *work engagement* pada pegawai wanita, sehingga dapat menentukan keberhasilan pekerja wanita dalam memecahkan isu *glass ceiling* yang terjadi di tempat kerja.
2. Variabel *resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*, artinya semakin tinggi tingkat *resilience* pada pegawai wanita maka akan meningkatkan *work engagement* sebaliknya semakin rendah tingkat *resilience* pada pegawai wanita maka akan menurunkan tingkat *work engagement* pekerja wanita.
3. Variabel *resignation* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*, artinya semakin rendah tingkat keinginan undur diri (*resignation*) pegawai wanita dari pekerjaan dapat meningkatkan *work engagement*, demikian sebaliknya semakin tinggi tingkat keinginan undur diri (*resignation*) pegawai wanita dari pekerjaan dapat menurunkan tingkat *work engagement*.
4. Variabel *acceptance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*, artinya semakin rendah tingkat *acceptance* yang dialami pegawai wanita akan meningkatkan *work engagement* karena ketika pegawai wanita lebih memilih pengembangan karir maka akan semakin tinggi tingkat *work engagement*-nya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Melakukan kajian tentang *glass ceiling beliefs* yang lebih luas dengan cakupan populasi luas sehingga hasilnya lebih komprehensif dan menambah wawasan bagi penelitian selanjutnya
2. Subyek yang diteliti harus benar-benar memiliki posisi atau peran penting di organisasi misalnya pimpinan atau manajer, karena potensi tekanan *glass ceiling* sering terjadi pada pada posisi tersebut.
3. Dapat menambah jumlah sampel dan dilakukan di beberapa rumah sakit yang ada di wilayah Madiun

- baik rumah sakit negeri maupun swasta sehingga dapat dilakukan studi perbandingan.
4. Untuk kajian faktor-faktor yang anteseden ceiling beliefs dapat dilakukan kajian empiris tentang workplace spirituality yang terdiri dari dimensi community, meaningful work, dan inner life (Singh dan Malhotra, 2017).

DAFTAR PUSTAKA

- Balasubramanian, S.A dan Lathabawan, R. (2017). Women's Glass Ceiling Beliefs Predict Work Engagement And Burnout. *Journal of Management Development*. 36 (9):1125-1136.
- Barreto, M., M.K. Ryan, dan Schmitt, M.T. (2009). The Glass Ceiling in the 21st Century Understanding Barriers to Gender Equality. Washington, DC: American Psychological Association.
- Brannon, Linda. 1999. *Gender*. Boston: A Simon and Schuster Company.
- Eagly, A.H dan Carli, L.L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth about How Women become Leaders*. Boston: Harvard Business School.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo.(1999). *Metodologi Penelitian dan Bisnis*, Yogyakarta: BPFE.
- Kiaye, R.E dan Singh, A.M. (2013).The Glass Ceiling: A Perspective of Women Working in Durban. *Gender in Management: An International Journal*, 28 (1): 28-42.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. Young, S.A. (2009). Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage.
- Mohammadhakani dan Gholamzadeh. (2016). The Influence of Leadership Styles on the Women's Glass Ceiling Belief's. *Journal of Advanced Management Science*. 4 (4).
- Powell, G.N dan Butterfield, D.A. (2015). The Glass Ceiling: What Have We Learned 20 Years On. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 2 (4): 306-326.
- Saks, Alan M. (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21: 600-619, diunduh dari <http://cinik.free.fr/chlo/>.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., dan Bakker, A. A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71-92.
- Smith, Paul, Crittenden, N. dan Caputi, P. (2012). Measuring Women's Beliefs About Glass Ceilings: Development Of The Career Pathways Survey. *Gender in Management*, 27 (2): 68-80. diunduh dari <http://ro.uow.edu.au/cgi/>.
- Singh, Bushra S.P., dan Malhotra, Meenakshi. (2017). Workplace Spirituality, Glass Ceiling Beliefs and Subjective Success. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7 (7): 863-876.
- Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Weyer, B. (2007). Twenty Years Later: Explaining the Persistence of the Glass Ceiling for Women Leaders. *Women in Management Review*, 22: 482-496.
- Wrigley, B.J. (2002). Glass Ceiling? What Glass Ceiling? A Qualitative Study of How WomenView The Glass Ceiling in Public Relations and Communication Management. *Journal of Public Relations Research*. 14:27-55.
- Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi 4. Jakarta Barat: Permata Puri Media.
- Zeng, Zhen. (2010). The myth of the glass ceiling : evidence from stock flow analysis of authority attainment. *Social Science Research*, 40: 312-325.