

PENGALAMAN WANITA KARIR DALAM MENGHADAPI GLASS CEILING EFFECT: PERAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DALAM KEPUTUSAN TRANSISI MENJADI *ENTREPRENEUR*

Indah Rahcman¹, Zulian Fikry²

^{1, 2}Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: indahrahcman@gmail.com

Article History

Received: 16-01-2026

Revision: 01-02-2026

Accepted: 04-02-2026

Published: 06-02-2026

Abstract. This study aims to understand a profesional woman's experience in facing the glass ceiling and the role of psychological capital in decision t transition into entrepreneurship. The study employed a qualitative method with a phenomenological approach, using in-depth interviews for data collection and the Miles and Huberman model for analysis data (data reduction, data display, and conclusion drawing). The findings are summarized into five main themes: glass ceiling, capabilities, meaning making of experience, psychological capital, and career transition. Overall, the study shows that career barriers and the way the experience is interpreted are connected to strengthened psychological capital, which supports the decision to transition into entrepreneurship as a career path perceived to be more suitable and more controllable.

Keywords: Glass Ceiling, Profesional Women, Psychological Capital, Career Transition, Entrepreneur

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman wanita karier dalam menghadapi *glass ceiling* serta peran *psychological capital* dalam keputusan transisi menjadi entrepreneur. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, dan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman (reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan). Hasil penelitian dirangkum dalam lima tema besar, yaitu: *glass ceilings*, kapabilitas, pemaknaan pengalaman, *psychological capital*, dan transisi karier. Secara umum, temuan menunjukkan bahwa pengalaman hambatan karier dan cara subjek memaknai pengalaman tersebut berkaitan dengan penguatan *psychological capital*, sehingga membantu subjek mengambil keputusan transisi karier menuju entrepreneurship sebagai jalur yang dinilai lebih sesuai dan lebih dapat dikendalikan.

Kata Kunci: Glass Ceiling, Wanita Karier, Psychological Capital, Transisi Karier, Entrepreneur

How to Cite: Rahcman, I., & Fikry, Z. (2026). Pengalaman Wanita Karir dalam Menghadapi *Glass Ceiling Effect*: Peran *Psychological Capital* dalam Keputusan Transisi Menjadi *Entrepreneur*. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (1), 1637-1650. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i1.5097>

PENDAHULUAN

Fenomena *glass ceiling* pertama kali diperkenalkan oleh Hymowitz dan Schellhardt pada tahun 1986 untuk menggambarkan hambatan tidak kasatmata yang membatasi perempuan dalam mencapai posisi puncak karier. Morrison et al. (1992) menjelaskan glass ceiling sebagai bentuk penghalang struktural yang membuat perempuan sulit menembus jenjang manajemen senior meskipun memiliki kompetensi yang memadai. Hambatan ini sering kali bersifat

implisit, tidak tertulis, dan cenderung dinormalisasi dalam organisasi, sehingga sulit diidentifikasi secara langsung (Salahuddin et al., 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *glass ceiling* masih menjadi realitas dalam dunia kerja modern. Perempuan kerap menghadapi keterbatasan pengakuan profesional, minimnya akses terhadap posisi strategis, serta *stereotip gender* yang memengaruhi penilaian terhadap kapasitas kepemimpinan mereka (Powell & Butterfield, 2015; Amon, 2017). Selain itu, kurangnya dukungan organisasi, mentor, serta tekanan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga turut memperkuat hambatan karier yang dialami perempuan (Ibarra et al., 2013; Williams et al., 2013).

Dampak *glass ceiling* tidak hanya terlihat pada ketimpangan struktural, tetapi juga berimplikasi pada aspek psikologis dan pengambilan keputusan karier perempuan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman diskriminasi dan keterbatasan mobilitas karier dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, hingga keputusan untuk meninggalkan organisasi formal dan beralih ke jalur kewirausahaan (Sharif, 2015; Soumya & Sathiyaseelan, 2021). Dalam konteks ini, kewirausahaan sering dipandang sebagai strategi adaptif untuk memperoleh otonomi, fleksibilitas, serta kontrol atas perkembangan karier. Namun, kemampuan perempuan dalam menghadapi dan merespons *glass ceiling* tidak terlepas dari sumber daya psikologis yang dimiliki. *Psychological capital* (PsyCap), yang mencakup *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*, dipandang sebagai modal psikologis penting dalam membantu individu bertahan, beradaptasi, dan mengambil keputusan karier secara strategis (Luthans et al., 2007). Smith (2015) menegaskan bahwa keyakinan dan sikap psikologis perempuan berperan signifikan dalam menentukan bagaimana mereka memaknai hambatan karier dan menyusun respons terhadap fenomena *glass ceiling*.

Berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada perempuan yang masih berada dalam struktur organisasi, penelitian ini menempatkan perempuan *entrepreneur* sebagai subjek utama dengan menelusuri pengalaman karier mereka sebelum beralih ke kewirausahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman perempuan karier dalam menghadapi *glass ceiling effect* serta peran *psychological capital* dalam proses transisi karier menuju *entrepreneurship*. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada bentuk-bentuk *glass ceiling* yang dialami, proses pemaknaan terhadap hambatan tersebut, serta bagaimana *psychological capital* membentuk kesiapan dan keberanian perempuan dalam mengambil keputusan karier secara mandiri.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi berfokus pada upaya memahami dan mendeskripsikan makna pengalaman hidup individu terhadap suatu fenomena tertentu sebagaimana dialami secara subjektif (Creswell, 2014). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menggali secara mendalam pengalaman serta pemaknaan *psychological capital* pada wanita entrepreneur yang pernah mengalami fenomena *glass ceiling* dalam perjalanan kariernya.

Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan subjek berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Herdiansyah, 2015). Adapun kriteria partisipan dalam penelitian ini meliputi: (1) perempuan, (2) memiliki pengalaman mengalami *glass ceiling* dalam organisasi, dan (3) saat ini menjalani peran sebagai entrepreneur. Berdasarkan kriteria tersebut, penelitian ini melibatkan satu orang subjek utama. Untuk memperkuat keabsahan data, penelitian ini juga melibatkan dua orang informan tambahan yang berfungsi sebagai sumber data pendukung dan validasi informasi yang diperoleh dari subjek utama. Dalam penelitian kualitatif, jumlah partisipan tidak ditentukan secara kuantitatif, melainkan disesuaikan dengan kedalaman dan kecukupan data yang diperoleh (Herdiansyah, 2015).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur. Jenis wawancara ini memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman subjek secara mendalam sekaligus tetap menjaga fokus pada topik penelitian. Selama proses wawancara, peneliti melakukan *probing* untuk memperoleh kejelasan, pendalaman, serta verifikasi terhadap jawaban subjek sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif dan akurat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992), yang meliputi empat tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses analisis dilakukan secara berulang dan simultan sejak data mulai dikumpulkan hingga penelitian berakhir.

Keabsahan data dijaga melalui beberapa teknik, yaitu *respondent validation* dengan mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada subjek, triangulasi perspektif dengan membandingkan data dari subjek utama dan informan pendukung, serta pengecekan ulang data secara berkelanjutan selama proses penelitian (Marvasti, 2004).

HASIL

Hasil temuan ini akan di paparkan berdasarkan hasil dari kategorisasi sub tema dan interpretasi peneliti yang telah dianalisis menggunakan metode Miles dan Huberman (1992). Tema yang didapatkan peneliti terdiri dari 5 tema besar, yaitu: (a) glass ceilings, (b) kapabilitas, (c) pemaknaan pengalaman, (d) *psychological capital*, (e) transisi karier. Berikut tabel kategori sub tema yang sudah disusun oleh peneliti:

Tabel 1. Kategorisasi tema

Tema Besar	Tema
Glass ceilings	Diskriminasi gender Hambatan struktural Keyakinan terhadap <i>glass ceilings</i> Politik internal dan sabotase
Kapabilitas	Dedikasi dan kontribusi kerja Modal pengalaman dan kompetensi Kompetensi kepemimpinan Validasi terhadap kinerja
Pemaknaan pengalaman	Respon emosional Rekonstruksi makna kerja dan kesuksesan Dukungan sosial
<i>Psychological capital</i>	<i>Hope</i> <i>Self-efficacy</i> <i>Optimism</i> <i>Resilience</i>
Transisi karier	Transisi karier ke wirausaha Motif awal berwirausaha Kemandirian kerja

DISKUSI

Fenomena *glass ceilings effect* dipahami sebagai hambatan tak kasat mata yang menghalangi perempuan mencapai promosi atau puncak yang setara dengan laki-laki, meskipun memiliki kemampuan dan kualifikasi yang memadai (Eagly & Carli, 2007a; Morrison et al., 1992). Temuan-temuan pada tema ini kemudian dihubungkan dengan teori *glass ceiling* dan faktor penyebabnya, sehingga terlihat bahwa pengalaman subjek bukan sekedar persoalan individu, melainkan juga berkaitan dengan konstruksi sosial dan sistem organisasi (Gander & Sharafizad, 2025; Son Hing et al., 2023).

Pada tema besar *glass ceilings*, ditemukan tema diskriminasi gender yang menunjukkan bahwa subjek mengalami penolakan terhadap kepemimpinan perempuan serta pelabelan bahwa perempuan tidak pantas memimpin. Kondisi ini sejalan dengan teori bahwa *glass ceiling effect* bekerja melalui bias gender yang membuat perempuan sulit diakui sebagai pemimpin,

walaupun secara kemampuan dan prestasi setara (Eagly & Carli, 2007a, 2007b). Dari temuan penelitian ini, ketika subjek sudah berada pada posisi pimpinan namun masih dianggap “tidak bisa memimpin” karena ia perempuan, hal tersebut memperlihatkan bahwa hambatan dialami lebih kuat berasal dari bias gender daripada kualitas kerja.

Diskriminasi gender yang dialami subjek juga tampak dari adanya standar yang berbeda dalam menilai pemimpin perempuan dibanding pemimpin laki-laki. Subjek menghadapi situasi dimana status sebagai perempuan dan memiliki anak dijadikan bahan untuk meragukan kapasitas kerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa perempuan dengan anak cukup diragukan kapasitas kerjanya (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020). Temuan subjek yang mengalami penolakan sebagai pimpinan karena ia perempuan memperkuat bahwa stereotip gender menjadi bagian dari mekanisme *glass ceiling* (Muslim & Perdhana, 2018; Salahuddin et al., 2022).

Dalam tema hambatan struktural, yang menunjukkan adanya pola tekanan, pemeriksaan berlebihan, penilaian tidak adil, dan strategi yang mendorong subjek untuk mengundurkan diri. Ketika penilaian kompetensi tidak berbasis kinerja dan pemeriksaan dilakukan secara tidak proporsional, maka hambatan yang dialami subjek dapat dipahami sebagai bentuk *glass ceiling* yang bekerja melalui mekanisme organisasi (Neschen & Hügelschäfer, 2021; Salahuddin et al., 2022). Hambatan struktural pada subjek juga tampak dari pengalaman bahwa kerja keras dan dedikasi yang tinggi tidak sebanding dengan penghargaan dan perlindungan yang didapatkan. Dalam teori *glass ceiling*, hambatan yang sering dialami perempuan mencakup tidak adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pencapaian, dan perempuan jarang diakui sebagai figur otoritas (Amon, 2017). Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa subjek tidak hanya kekurangan dukungan, tetapi juga mengalami pola “mencari kesalahan” yang membuat subjek berada pada tekanan berkelanjutan. Dengan demikian, hambatan struktural yang dialami subjek menguatkan teori bahwa *glas ceiling* dapat bekerja melalui sistem internal yang tampak prosedural, namun mengarah pada ketidakadilan (Morrison et al., 1992; Muslim & Perdhana, 2018).

Pada tema keyakinan terhadap *glass ceiling*, menunjukkan bahwa subjek memaknai pengalaman sebagai bentuk tidak dihargai karena gender, sehingga muncul keyakinan bahwa hambatan itu nyata dan bukan sekedar perasaan. Pada teori Smith, keyakinan perempuan terhadap *glass ceiling* terbagi menjadi acceptance, resignation, denial dan resilience, dimana keyakinan ini mempengaruhi cara perempuan mempertahankan karirnya (P. Smith, 2012a). Dengan kerangka tersebut, pengalaman subjek menunjukkan keyakinan bahwa diskriminasi itu nyata, sehingga strategi yang muncul adalah “keluar dair lingkungan yang tidak menghargai”,

namun pada saat yang sama subjek tidak berhenti mengejar tujuan hidup dan justru mencari jalur lain untuk berkembang. Dengan demikian keyakinan terhadap *glass ceiling* pada subjek memvalidasi teori bahwa hambatan karir perempuan sering bersifat sistemik dan bertahan dari waktu ke waktu (Gander & Sharafizad, 2025).

Di dalam temuan tema politik internal dan sabotase menunjukkan bahwa subjek mengalami kecemburuan konflik, fitnah, pengkhianatan dan perebutan jabatan. Literatur menunjukkan bahwa persepsi politik organisasi berkaitan dengan meningkatnya stres dan menurunnya keterlibatan kerja, terutama ketika makna kerja terganggu oleh lingkungan yang dianggap tidak adil (Landells & Albrecht, 2019). Temuan sabotase juga menunjukkan adanya pengalaman “ditusuk dari belakang” oleh bawahan dan munculnya koalisi yang menjatuhkan subjek. Hal ini dapat diposisikan dalam kajian *upward bullying* (perundungan ke atas), yang meninjau bagaimana atasan juga bisa menjadi target agresi dari bawahan pada konteks relasi kerja tertentu (Busby et al., 2022).

Tema selanjutnya membahas tentang kapabilitas yang dimiliki oleh subjek. Dimana, pada hasil temuan menunjukkan subjek memiliki kemampuan kerja, pengalaman, dan kompetensi kepemimpinan yang kuat, sehingga hambatan karier yang dialami tidak dapat dijelaskan sebagai akibat lemahnya individu. Pada tema besar kapabilitas ditemukan tema dedikasi dan kontribusi kerja yang menunjukkan subjek berperan besar dalam membangun dan mengembangkan unit kerja, bekerja dalam waktu panjang, serta menunjukkan totalitas tenaga dan pikiran. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang menyebutkan bahwa perempuan dapat memiliki potensi kerja lebih baik, tetapi peluang dan promosi lebih rendah, sehingga pengalaman subjek yang berprestasi namun terhambat menjadi sejalan dengan ketimpangan peluang tersebut (Benson et al., 2021; Isril & Farisandy, 2022). Dalam dampak *glass ceiling*, ketidaksetaraan dan diskriminasi dapat menghambat perkembangan karir perempuan, termasuk pada posisi kepemimpinan (Uduwella & Jayatilaka, 2019).

Selanjutnya, temuan mengenai modal pengalaman dan kompetensi yang menunjukkan subjek memiliki pengalaman kerja yang beragam dan memaknai pengalaman tersebut sebagai modal untuk mandiri. Temuan ini menampilkan bahwa subjek menilai dirinya memiliki kemampuan dan bekal pengalaman yang cukup, sehingga muncul keyakinan untuk membangun usaha sendiri ketika jalur karir di organisasi terasa tertutup. Dalam teori penyebab *glass ceiling*, faktor modal manusia menjelaskan bahwa pengalaman dan kompetensi seharusnya menjadi dasar untuk berkembang (Muslim & Perdhana, 2018). Namun, ketika perempuan tetap terhambat walaupun punya pengalaman, maka hambatan tersebut dapat

dipahami berasal dari faktor organisasi dan peran sosial yang membatasi akses perempuan pada kesempatan karir.

Sedangkan untuk tema kompetensi kepemimpinan, subjek menunjukkan bahwa ia merupakan individu yang memiliki kemampuan dalam mengelola alur kerja, mengontrol potensi kecurangan, merespon instruksi dengan cepat, serta menekankan pengetahuan sebagai sumber kepercayaan diri. Temuan ini, memperlihatkan subejk tidak hanya “mau memimpin”, tetapi juga memiliki keterampilan teknis sosial dalam kepemimpinan. Pada teori *glass ceiling*, perempuan sering dianggap tidak cukup kuat menangani tugas sulit dan keputusan cepat, sehingga dipandang kurang cocok memimpin (Schein, 2001). Temuan subjek yang menunjukkan kompetensi kepemimpinan memvalidasi bahwa asumsi tersebut tidak selalu benar, karena kemampuan kepemimpinan dapat dimiliki perempuan dan dibuktikan melalui praktik kerja (Eagly & Carli, 2007a).

Validasi terhadap kinerja subjek juga menjadi hal yang penting dalam temuan penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa performa subjek memiliki bukti objektif. Dalam definisi *glass ceiling effect*, hambatan terjadi ketika perempuan tidak mampu mencapai puncak karir karena adanya rintangan, walaupun kemampuan sejajar dengan laki-laki (Muslim & Perdhana, 2018). Temuan validasi kinerja menunjukkan bahwa subjek memiliki kemampuan dan hasil kerja yang kuat namun tetap menghadapi hambatan, sehingga pengalaman subjek sesuai dengan definisi tersebut. Dengan demikian, tema kapabilitas secara keseluruhan menguatkan tema besar *glass ceiling* karena memperlihatkan ketidakseimbangan antara performa yang baik dan perlakuan yang tidak setara (Eagly & Carli, 2007a).

Temuan mengenai pemaknaan pengalaman, diemukan tema respon emosional yang menunjukkan subjek mengalami sedih, kecewa, stres, kelelahan, bahkan dampak fisik seperti sakit dan rasa trauma yang masih membekas. Temuan ini memperlihatkan bahwa pengalaman hambatan karier dan tekanan organisasi bersifat berat dan meninggalkan bekas emosional. Pada teori, studi literatur menyebut bahwa fenomena *glass ceiling* dapat menciptakan ketegangan antara kesehatan psikologis dan emosional pada perempuan, sehingga perempuan membutuhkan dukungan agar tetap berfungsi baik dalam perannya (Soumya & Sathiyaseelan, 2021). Temuan subjek yang mengalami stres dan dampak fisik memvalidasi bahwa tekanan *glass ceiling* dapat bersifat panjang dan mengganggu kesejahteraan psikologis (Uduwella & Jayatilaka, 2019). Dengan demikian, respon emosional subjek memperkuat temuan bahwa *glass ceiling* memiliki dampak yang lebih luas daripada sekedar jabatan, karena mempengaruhi kondisi mental dan emosi.

Untuk temuan rekonstruksi makna kerja dan kesuksesan, subjek menunjukkan untuk mulai menolak pandangan sempit bahwa kesuksesan hanya ada di dunia korporat, serta mulai memaknai kerja sebagai jalan untuk kesejahteraan keluarga, ketenangan hidup, dan ruang kontrol yang lebih besar. Temuan ini memperlihatkan adanya perubahan cara pandang setelah pengalaman menekan. Dalam teori, terdapat penjelasan bahwa salah satu alasan perempuan berhenti bekerja dan memulai bisnis sendiri adalah ketidakpuasan dengan lingkungan kerja serta pengalaman dengan *glass ceiling* (Mattis, 2004). Ketika subjek memaknai bahwa kesuksesan tidak harus lewat perusahaan yang sama, kondisi tersebut memvalidasi teori bahwa pengalaman kerja yang tidak adil dapat memicu perempuan mengalihkan jalur keberhasilan ke entrepreneurship (Sharif, 2015).

Temuan mengenai dukungan sosial, menunjukkan adanya dukungan suami, keluarga, orang tua, saudara dan lingkaran pertemanan yang kecil namun saling menguatkan. Temuan ini memperlihatkan bahwa subjek tidak menghadapi transisi sendirian, sehingga ada penyangga yang membantu menjaga kondisi psikologis dan keberanian mengambil keputusan. Pada penelitian ini, dukungan sosial yang kuat justru menjadi faktor yang memperkuat proses pemulihan dan transisi subjek. Selain itu, dalam kewirausahaan, lingkungan, jaringan, dan kolaborasi, dianggap penting karena memberi akses pada sumber daya, pengetahuan, dan peluang (Acs et al., 2013; Ucbasaran et al., 2009). Temuan subjek yang memiliki dukungan sosial dan dukungan finansial memperlihatkan adanya sumber daya sosial yang membantu mengurangi risiko awal usaha, sehingga memvalidasi bahwa dukungan sosial dapat menjadi faktor penting bagi keberhasilan transisi ke entrepreneurship (Ucbasaran et al., 2009).

Setelah pemaknaan pengalaman, pembahasan berlanjut pada tema besar psychological capital. PsyCap dipahami sebagai modal psikologis positif yang dapat dikembangkan individu untuk menghadapi perubahan global dan berbagai situasi kehidupan, serta menjadi sumber daya internal yang membantu individu mencapai kepuasan kerja, melakukan hal yang benar dalam pekerjaannya dan menghadapi pekerjaan berat (Luthans et al., 2007; Zhao & Hou, 2009). PsyCap terdiri dari empat aspek utama, yaitu hope, self-efficacy, optimism, dan resilience (Luthans et al., 2007). Dalam penelitian ini, PsyCap menjadi fokus penting karena dibahas sebagai peran yang memperkuat keputusan subjek beralih dari dunia korporat menuju entrepreneurship setelah mengalami *glass ceiling*.

PsyCap Hope ditemukan pada subjek dan menunjukkan bahwa subjek membangun harapan untuk keberlanjutan karir melalui usaha sendiri, menyiapkan rencana dan langkah konkret, serta memiliki visi masa depan untuk mebesarkan usaha. Dalam teori, hope dipahami sebagai kondisi motivasi positif yang berkaitan dengan kemauan, tekad, serta kemampuan individu

menyusun jalur strategi mencapai tujuan, termasuk mencari jalur alternatif ketika menghadapi hambatan (Luthans et al., 2007). Hope juga mencakup agency (energi menuju tujuan) dan pathways (kemampuan merancang jalur mencapai tujuan) (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef, 2004). Temuan subjek yang merencanakan usaha sebelum resign menunjukkan adanya pathways yang jelas, sementara dorongan untuk mandiri menunjukkan agency yang kuat. Dengan demikian, temuan hope pada subjek memvalidasi teori bahwa harapan bukan sekadar keinginan, tetapi berisi rencana dan energi untuk bertindak (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef, 2004).

Selanjutnya adalah self-efficacy yang ditemukan pada subjek, dimana subjek menunjukkan bahwa ia memiliki keyakinan diri atas kemampuan memimpin, kemampuan menjalankan pilihan karir, serta kemampuan membangun budaya kerja yang lebih bijaksana di usaha sendiri. dalam teori, self-efficacy dipahami sebagai kepercayaan individu bahwa dirinya mampu menuntaskan tugas menantang dan mengelola sumber daya kognitif, motivasi, serta tindakan untuk menjalankan rencana. Temuan subjek yang menegaskan kepercayaan diri berasal dari pengalaman juga sejalan dengan penjelasan bahwa self-efficacy dapat berkembang melalui pengalaman penguasaan kinerja dan proses belajar, sehingga semakin kuat ketika individu memiliki bukti keberhasilan (Bandura et al., 1999).

Optimism pada subjek menunjukkan bahwa subjek memandang masa depan usaha dengan positif, menerima naik-turunnya hasil, namun tetap yakin usaha dapat berkembang. Dalam teori PsyCap, optimism dipahami sebagai kecenderungan mengharapkan hasil yang menguntungkan dan membuat atribusi yang lebih positif terhadap peristiwa, sehingga individu tetap percaya pada masa depan walaupun menghadapi pengalaman buruk (Luthans et al., 2007; Srivastava & Angelo, 2009). Teori juga menjelaskan bahwa orang yang optimis cenderung melihat peristiwa buruk dengan pandangan yang lebih positif dan percaya bahwa ada jalan di masa depan (Luthans et al., 2007). Temuan subjek yang memandang ketidakpastian hasil usaha sebagai hal wajar, namun tetap yakin akan ada hasil yang baik, memvalidasi konsep optimism sebagai kekuatan psikologis yang membantu individu bertahan dalam ketidakpastian.

Selanjutnya, resilience juga ditemukan pada subjek. Dimana, subjek juga menunjukkan bahwa ia mampu mengelola emosi di bawah tekanan, bangkit dari pengalaman negatif, serta memaknai pengalaman sebagai pelajaran yang membuat subjek jadi lebih baik. Dalam teori PsyCap, resilience berarti kemampuan bertahan, bangkit, dan mengambil langkah baru ketika menghadapi kesulitan agar tetap mencapai tujuan (Luthans et al., 2007). Resiliensi juga dipahami sebagai ketahanan di tempat kerja yang ditandai adanya kesulitan, adaptasi, dan pertumbuhan profesional setelah pengalaman sulit (Caza & Milton, 2012). Temuan subjek yang

mengalami tekanan berat, namun kemudian pulih dan tetap membangun usaha menunjukkan adanya kesulitan, adaptasi, dan pertumbuhan sehingga memvalidasi teori resiliensi.

Pembahasan berlanjut pada tema besar transisi karier. Pada tema transisi karier ke wirausaha, menunjukkan bahwa subjek sudah merencanakan langkah sebelum resign, lalu memutuskan keluar dan memulai usaha sendiri sebagai strategi yang tidak asal-asalan. Temuan ini menunjukkan bahwa transisi terjadi secara sadar dan terstruktur, bukan keputusan spontan. Temuan subjek yang keluar karena tekanan dan ketidakadilan memvalidasi alasan tersebut, karena subjek menilai sistem kerja tidak lagi memberikan ruang berkembang (Sharif, 2015). Selain itu, fleksibilitas juga sering menjadi alasan perempuan memasuki wirausaha, karena memberi ruang mengatur waktu keluarga dan pekerjaan (Stoppelmann, 2019). Temuan subjek yang memaknai fleksibilitas sebagai nilai penting dalam transisi memvalidasi bahwa transisi ke wirausaha sering berkaitan dengan kebutuhan menata keseimbangan hidup (Stoppelmann, 2019; Utaminingsih, 2017).

Motif awal berwirausaha pada subjek juga menunjukkan bahwa subjek sudah memiliki kecenderungan wirausaha sejak awal, kemudian keadaan dan pengalaman resign memperkuat tekad untuk menjadi entrepreneur, serta ada motif kesejahteraan keluarga. Temuan subjek yang terdorong oleh pengalaman kerja yang tidak adil memvalidasi motif “push factor” tersebut, dimana tekanan di organisasi lama mendorong perempuan mencari jalur baru (Mattis, 2004). Dalam teori wirausaha perempuan, motif perempuan juga dapat terkait dengan keinginan menata keseimbangan kerja-hidup, sehingga motif subjek yang berkaitan dengan keluarga memvalidasi bahwa keputusan wirausaha pada perempuan sering menyatu dengan nilai-nilai keluarga dan peran sosial (Stoppelmann, 2019; Utaminingsih, 2017).

Kemandirian kerja pada subjek menunjukkan bahwa subjek memaknai wirausaha sebagai ruang kebebasan finansial, kebebasan mengambil keputusan, serta kebebasan mengatur waktu dan “pensiun” sesuai keinginan. Temuan ini menunjukkan kebutuhan subjek untuk memiliki kontrol atas hidup kerja setelah sebelumnya berada dalam sistem yang dianggap tidak adil. Secara teori, entrepreneur dipahami sebagai individu yang mengelola dan mengembangkan bisnis dengan mengambil risiko serta memiliki kemampuan manajemen yang baik dalam mengatur usaha (Shane & Venkataraman, 2000). Dalam pandangan lain, entrepreneur juga menekankan kemandirian, kreativitas dan tanggung jawab atas risiko (Supriyanto, 2014). Temuan subjek yang menekankan kontrol dan kebebasan memvalidasi definisi tersebut, karena subjek memilih posisi dimana keputusan ada di tangan sendiri, bukan ditentukan struktur organisasi yang bias.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman *glass ceiling* pada subjek terjadi secara nyata dan berlapis, meskipun tidak diwujudkan dalam aturan formal organisasi. Hambatan karier muncul melalui penolakan terhadap kepemimpinan perempuan, perlakuan tidak adil, bias penilaian, serta dinamika organisasi yang menekan dan tidak aman. Temuan ini menegaskan bahwa keterhambatan karier subjek bukan disebabkan oleh keterbatasan kapabilitas, melainkan oleh bias struktural dan budaya organisasi yang tidak setara.

Meskipun mengalami tekanan psikologis dan emosional yang signifikan, subjek mampu merekonstruksi makna karier dan kesuksesan. *Psychological capital* berperan penting dalam proses ini, yang tercermin melalui harapan, kepercayaan diri, optimisme, dan resiliensi dalam menghadapi pengalaman negatif. Didukung oleh lingkungan sosial terdekat, subjek secara sadar dan terencana memutuskan melakukan transisi karier ke entrepreneurship sebagai strategi adaptif untuk memperoleh kendali, fleksibilitas, dan keseimbangan hidup yang lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa *psychological capital* menjadi faktor kunci dalam membantu perempuan menghadapi *glass ceiling* dan mengambil keputusan karier yang berdaya.

REKOMENDASI

Penelitian ini menyarankan agar organisasi membangun sistem penilaian kinerja dan promosi yang transparan, konsisten, dan bebas bias gender, serta menyediakan mekanisme yang aman untuk menangani konflik, tekanan kerja, dan dinamika internal agar lingkungan kerja tetap sehat dan adil bagi pemimpin perempuan. Bagi perempuan yang menempuh jalur karier, penting untuk mendokumentasikan capaian profesional, membangun jaringan dukungan sosial yang kuat, dan menyiapkan transisi karier secara matang apabila diperlukan, termasuk dalam pengambilan keputusan menuju *entrepreneurship*. Dukungan keluarga dan lingkungan terdekat juga berperan penting sebagai penguat emosional dan praktis dalam menghadapi tekanan kerja maupun perubahan karier. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melibatkan subjek yang lebih beragam serta membandingkan perempuan yang bertahan di organisasi dan yang beralih ke *entrepreneurship*, guna memperkaya pemahaman tentang strategi menghadapi *glass ceiling* dan dinamika karier perempuan.

REFERENSI

- Acs, Z. J., Audretsch, D. B., & Lehmann, E. E. (2013). The knowledge spillover theory of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 41(4), 757–774. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9505-9>
- Akgemci, T., Çelik, A., & Kaplan, M. (2017). Intermediatory role of work-life balance in the effect of women employees psychological capital levels on overcoming the glass ceiling syndrome. *Cataloging-In-Publication Data*, 395.
- Amon, M. J. (2017). Looking through the glass ceiling: A qualitative study of STEM women's career narratives. *Frontiers in Psychology*, 8, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00236>
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-Efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158–166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Beachum, N. D. (2019). Shattering the entrepreneurial glass ceiling through social media. In *Go-to-Market Strategies for Women Entrepreneurs* (pp. 67–74). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-289-420191011>
- Benson, A., Li, D., & Shue, K. (2021). Potential and the gender promotion gap. *Working Paper*. <https://danielle-li.github.io/assets/docs/PotentialAndTheGenderPromotionGap.pdf>
- Busby, L., Patrick, L., & Gaudine, A. (2022). Upwards workplace bullying: q literature review. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221085008>
- Cahyani, V. B. (2019). Glass ceiling pada perempuan dalam menempati posisi strategis struktural di birokrasi Kementrian Republik Indonesia. *Universitas Arilangga Surabaya*.
- Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). *Resilience at work: Building capacity in the face of adversity* (K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.)). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0068>
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian kualitatif & desain riset memilih di antara lima pendekatan* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Cukrowska-Torzewska, E., & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88–89, 102416. <https://doi.org/10.1016/J.SSRESEARCH.2020.102416>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007a). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. MA: Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007b). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9). <https://doi.org/10.4324/9780429494000-17>
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653–672. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.796314>
- Gander, M., & Sharafizad, F. (2025). Progressing gender equity in senior leadership: a systematic literature review. *Gender in Management*, 40(2), 352–369. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2024-0149/FULL/PDF>
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu psikologi*. Salemba Humanika.
- Ibarra, H., Ely, R., & Kolb, D. (2013). Women rising: The unseen barriers. *Harvard Business Review*, 91, 60–66.
- Isril, T. L., & Farisandy, E. D. (2022, October 30). *The Glass Ceiling Effect: Lagi-lagi Perempuan yang "Mengalah."* Buletin KPIN. <https://buletin.k-pin.org/index.php/daftar-artikel/1139-the-glass-ceiling-effect-lagi-lagi-perempuan-yang-mengalah>
- Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2019). Perceived organizational politics, engagement, and

- stress: The mediating influence of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY), 420634. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.01612/BIBTEX>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*.
- Marvasti, A. B. (2004). *Qualitative research in sociology*. SAGE Publication.
- Mattis, M. C. (2004). Women entrepreneurs: out from under the glass ceiling. *Women in Management Review*, 19(3), 154–163. <https://doi.org/10.1108/09649420410529861>
- Miles, M. B., & Huberman, M. A. (1992). *Analisis data kualitatif: Buku sumber tentang metode-metode baru*. UI-Press.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Veslor, E. (1992). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Addison-Wesley.
- Munyaka, S. A., Boshoff, A. B., Pietersen, J., & Snelgar, R. (2017). The relationships between authentic leadership, psychological capital, psychological climate, team commitment and intention to quit. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1430>
- Muslim, M. I., & Perdhana, M. S. (2018). Glass ceiling: Sebuah studi literatur. *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(1), 28. <https://doi.org/10.14710/jbs.26.1.28-38>
- Nasution, W. S., Irawati, I., & Muhafidin, D. (2022). Glass ceiling dalam peningkatan jenjang karir pegawai negeri sipil perempuan di lingkungan pemerintah kota Medan. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 368–384.
- Neschen, A., & Hügelschäfer, S. (2021). Gender bias in performance evaluations: The impact of gender quotas. *Journal of Economic Psychology*, 85, 102383. <https://doi.org/10.1016/J.JOEP.2021.102383>
- Oktarina, S., Wahyono, E., Zainal, A. G., Alif, M., & Sarifudin, A. (2022). The glass ceiling phenomenon in working women. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 21(2), 1–15. <https://doi.org/10.24014/MARWAH.V21I2.13986>
- Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Capital psicológico, satisfacción laboral, inseguridad e intención de abandono de los trabajadores: efectos directos e indirectos del liderazgo auténtico. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 163–171. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.09.003>
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2015). The glass ceiling: What have we learned 20 years on? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(4), 306–326. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2015-0032>
- Salahuddin, A., Mahmood, Q. K., & Ahmad, A. (2022). Breaking second glass ceiling: lived experiences of women entrepreneurs in Pakistan. *Quality & Quantity*, 56(1), 61–72. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01119-5>
- Samaei, L., Ganjuei, F. A., Azadfada, S., & Zarandi, H. P. (2021). Predicting psychological capital based on glass ceiling and organizational justice in female employees of the ministry of sports and youth. *Journal of Health Promotion Management*, 10(5).
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57(4), 675–688. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00235>
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *The Academy of Management Review*, 25(1), 217. <https://doi.org/10.2307/259271>
- Sharif, M. Y. (2015). Glass Ceiling the prime driver of women entrepreneurship in Malaysia: A phenomenological study of women lawyers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169, 329–336. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.317>

- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2 SPL), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071>
- Smith, P. (2012a). 12. *Women's beliefs about breaking glass ceilings*. 194–207.
- Smith, P. (2012b). Connections between women's glass ceiling belief's, explanatory style, self-efficacy, career levels and subjective career success. In *University of Wollongong*. <http://ro.uow.edu.au/theses/3813>
- Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2012). How are women's glass ceiling beliefs related to career success? *Career Development International*, 17(5), 458–474. <https://doi.org/10.1108/13620431211269702>
- Son Hing, L. S., Sakr, N., Sorenson, J. B., Stamarski, C. S., Caniera, K., & Colaco, C. (2023). Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Management Review*, 33(3), 100968. <https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2023.100968>
- Soumya, R. R., & Sathiyaseelan, A. (2021). Mindfulness: An emotional aid to the glass ceiling experiences. *Cogent Psychology*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2021.1907911>
- Srivastava, S., & Angelo, K. M. (2009). Optimism, effects on relationships. In *Encyclopedia of Human Relationships*. CA: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781412958479.n383>
- Stoppelman, H. (2019). Examining the glass ceiling for female entrepreneurs: An empirical analysis. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3436920>
- Supriyanto, S. (2014). *How to become a successful entrepreneur*. Penerbit Andi.
- Ucbasaran, D., Westhead, P., & Wright, M. (2009). The extent and nature of opportunity identification by experienced entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 24(2), 99–115. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.01.008>
- Uduwella, U. K. S. M., & Jayatilaka, M. W. A. P. (2019). Impact of glass ceiling on women career development in non-state banking sector in Colombo. *Tropical Agricultural Research*, 30(3), 106. <https://doi.org/10.4038/tar.v30i3.8324>
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan wanita karir*. UB Press.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among Chinese female nurses. *BioMed Research International*, 2017. <https://doi.org/10.1155/2017/5284628>
- Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209–234. <https://doi.org/10.1111/josi.12012>
- Zhao, Z., & Hou, J. (2009). The study on psychological capital development of intrapreneurial team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35. <https://doi.org/10.5539/ijps.v1n2p35>