PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

OPTIMISME, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEREMPUAN STEM: PERAN MEDIASI PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

Ananda Avavidya*[1], Asmadi Alsa[2], Intaglia Harsanti[3]
[1,3]Universitas Gunadarma, [2]Universitas Gadjah Mada
e-mail korespondensi : anandaavavidya@staff.gunadarma.ac.id

Diterima: *29/9/2026*; Direvisi: *20/10/2026*; Diterbitkan: *3/11/2026*

ABSTRAK

Perempuan masih kurang terwakili dalam pekerjaan sains, teknologi, rekayasa, dan matematika (STEM), dan mereka yang bertahan menghadapi tuntutan kerja serta hambatan karier yang berisiko menurunkan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menguji model kesejahteraan psikologis perempuan pekerja STEM di Indonesia yang menempatkan optimisme dan persepsi dukungan organisasi sebagai prediktor langsung sekaligus tidak langsung melalui pemberdayaan psikologis, serta keseimbangan kerja-kehidupan sebagai prediktor langsung. Desain penelitian adalah survei korelasional potong-lintang. Data dihimpun secara daring dari 128 perempuan yang telah bekerja minimal satu tahun di bidang STEM; setelah penyaringan respons tidak cermat dan pencilan multivariat, 123 data dianalisis. Instrumen yang digunakan adalah adaptasi Skala Kesejahteraan Psikologis Ryff, *Life Orientation Test-Revised*, Skala Pemberdayaan Psikologis Spreitzer, *Survey of Perceived Organizational Support*, dan skala keseimbangan kerja-kehidupan Hayman. Analisis jalur dengan estimasi *maximum likelihood* dan *bootstrap* 5.000 sampel menunjukkan bahwa seluruh jalur yang dihipotesiskan signifikan. Optimisme merupakan prediktor langsung terkuat kesejahteraan psikologis (β = 0,40), diikuti pemberdayaan psikologis (β = 0,29), keseimbangan kerja-kehidupan (β = 0,21), dan persepsi dukungan organisasi (β = 0,17); model menjelaskan 64% varians kesejahteraan psikologis. Pemberdayaan psikologis memediasi secara parsial pengaruh optimisme (β tidak langsung = 0,07; IK 95% [0,02; 0,16]) dan persepsi dukungan organisasi (β = 0,09; IK 95% [0,04; 0,18]). Kecocokan model tergolong marginal ($\chi^2(1) = 4,06$; CFI = 0,985; SRMR = 0,036; RMSEA = 0,158), dan re-spesifikasi eksploratif menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan juga berkaitan dengan pemberdayaan psikologis. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya menjaga kesejahteraan perempuan STEM perlu memadukan penguatan sumber daya personal dengan desain kerja yang memberdayakan, dan bahwa bekal tersebut dapat mulai dibangun melalui bimbingan karier dalam pendidikan STEM.

Kata Kunci: *kesejahteraan psikologis, optimisme, pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi, perempuan STEM*

ABSTRACT

Women remain under-represented in science, technology, engineering, and mathematics (STEM) occupations, and those who stay face work demands and career barriers that may erode their psychological well-being. This study tested a model of psychological well-being among Indonesian women working in STEM in which optimism and perceived organizational support act as direct predictors and as indirect predictors through psychological empowerment, while work-life balance acts as a direct predictor. A cross-sectional correlational survey was conducted online with 128 women who had worked in a STEM field for at least one year; after screening for careless responding and multivariate outliers, 123 cases were analysed. Measures

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

were adapted versions of Ryff's Psychological Well-Being Scale, the Life Orientation Test-Revised, Spreitzer's Psychological Empowerment Scale, the Survey of Perceived Organizational Support, and Hayman's work-life balance scale. Path analysis with maximum likelihood estimation and 5,000 bootstrap resamples showed that all hypothesised paths were significant. Optimism was the strongest direct predictor of psychological well-being (β = .40), followed by psychological empowerment (β = .29), work-life balance (β = .21), and perceived organizational support (β = .17); the model explained 64% of the variance in well-being. Psychological empowerment partially mediated the effects of optimism (indirect β = .07, 95% CI [.02, .16]) and perceived organizational support (β = .09, 95% CI [.04, .18]). Model fit was marginal ($\chi^2(1) = 4.06$, CFI = .985, SRMR = .036, RMSEA = .158), and an exploratory re-specification indicated that work-life balance is also related to psychological empowerment. The findings suggest that sustaining the well-being of women in STEM requires combining personal resources with empowering job design, and that these resources can be nurtured early through career guidance in STEM education.

Keywords: *psychological well-being, optimism, psychological empowerment, perceived organizational support, women in STEM*

PENDAHULUAN

Partisipasi perempuan dalam dunia kerja Indonesia terus meningkat. Pada 2019, 49,18% perempuan Indonesia tercatat bekerja, dan proporsi perempuan di antara tenaga profesional naik dari 46,31% pada 2017 menjadi 47,46% pada 2019 (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2020). Peningkatan itu belum merata di semua bidang. Di sektor sains, teknologi, rekayasa, dan matematika (STEM), perempuan tetap menjadi minoritas, baik pada jenjang pendidikan maupun pekerjaan (UNESCO, 2017). Kajian lintas negara menunjukkan bahwa kesenjangan ini tidak dijelaskan oleh perbedaan kemampuan, tetapi oleh keyakinan diri, stereotip bidang, dan pengalaman awal yang membentuk rasa memiliki terhadap STEM (Cheryan et al., 2017; Wang & Degol, 2017).

Masalahnya tidak berhenti pada saat perempuan memasuki pekerjaan STEM. Sebagian dari mereka keluar di tengah jalan, fenomena yang dikenal sebagai *leaky pipeline*. Perempuan insinyur yang meninggalkan profesinya lebih banyak melaporkan iklim kerja yang tidak suportif, minimnya peluang pengembangan, dan beban kerja yang berlebihan dibandingkan mereka yang bertahan (Fouad et al., 2016). Kelahiran anak pertama juga menjadi titik rawan; hampir separuh ibu baru meninggalkan pekerjaan STEM penuh waktu dalam beberapa tahun (Cech & Blair-Loy, 2019). Tuntutan peran ganda, kebijakan organisasi yang belum ramah keluarga, dan kesenjangan promosi maupun remunerasi memperberat posisi perempuan dalam bidang yang secara historis didominasi laki-laki (Casad et al., 2021; Jean et al., 2015).

Tekanan struktural tersebut berdampak pada kesehatan mental. Oliveira-Silva dan de Lima (2022) menemukan bahwa persepsi hambatan karier berkorelasi positif dengan gejala kecemasan dan depresi, sedangkan dukungan yang dirasakan berkorelasi negatif, dan kedua hubungan itu lebih kuat pada perempuan STEM dibandingkan perempuan di bidang lain. Studi pendahuluan yang mendasari penelitian ini memperlihatkan pola serupa. Dari empat perempuan STEM yang diwawancarai secara tidak terstruktur, dua orang menggambarkan pekerjaannya sebagai sumber makna dan aktualisasi, sementara dua lainnya menceritakan stres akibat tenggat yang berbenturan dengan pengasuhan anak dan akibat bawahan laki-laki yang mengabaikan instruksi mereka. Perbedaan pengalaman ini mengisyaratkan bahwa kesejahteraan perempuan STEM bergantung pada kombinasi sumber daya pribadi dan kondisi organisasi.

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

Penelitian ini menggunakan konsep kesejahteraan psikologis dalam tradisi eudaimonik. Ryff (1989) mendefinisikannya sebagai fungsi psikologis positif yang mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Berbeda dari kesejahteraan subjektif yang menekankan afek dan kepuasan, kesejahteraan psikologis menggambarkan sejauh mana individu berfungsi penuh dan merealisasikan potensinya (Ryff & Keyes, 1995). Konsep ini relevan bagi pekerja STEM karena pekerjaan mereka menuntut pembelajaran berkelanjutan, kemandirian dalam memecahkan masalah, dan ketahanan terhadap tekanan target.

Kerangka teoretis penelitian ini memadukan teori determinasi diri dan model *job demands-resources* (JD-R). Teori determinasi diri menyatakan bahwa kesejahteraan tumbuh ketika kebutuhan dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi (Deci & Ryan, 2000), dan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan tersebut menghasilkan motivasi otonom serta kesehatan psikologis yang lebih baik (Deci et al., 2017). Model JD-R membedakan sumber daya pekerjaan, seperti dukungan organisasi, dan sumber daya personal, seperti optimisme, yang keduanya memicu proses motivasional menuju hasil kerja yang positif (Bakker & Demerouti, 2017; Xanthopoulou et al., 2007). Pemberdayaan psikologis berada di titik temu kedua teori. Spreitzer (1995) mendefinisikannya sebagai keadaan motivasional yang terwujud dalam empat kognisi: makna, kompetensi, determinasi diri, dan dampak. Kognisi determinasi diri dan kompetensi hampir identik dengan kebutuhan otonomi dan kompetensi dalam teori determinasi diri, sehingga pemberdayaan psikologis dapat dipandang sebagai kanal yang meneruskan sumber daya menjadi kesejahteraan. Meta-analisis mengonfirmasi bahwa karakteristik pekerjaan, dukungan, dan sifat positif individu merupakan anteseden pemberdayaan, sedangkan kepuasan dan komitmen merupakan konsekuensinya (Llorente-Alonso et al., 2024; Seibert et al., 2011).

Optimisme, yaitu harapan umum bahwa hal-hal baik akan terjadi di masa depan, berkaitan dengan strategi koping yang lebih adaptif dan kesejahteraan yang lebih tinggi (Carver & Scheier, 2014). Pada karyawan, modal psikologis yang mencakup optimisme memprediksi kesejahteraan dari waktu ke waktu (Avey et al., 2010). Individu yang optimis juga cenderung menafsirkan tugas sebagai tantangan yang dapat dikendalikan, sehingga lebih mungkin merasa kompeten dan berdampak dalam pekerjaannya. Persepsi dukungan organisasi, yaitu keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, berhubungan kuat dengan kesejahteraan dan keterlibatan kerja (Kurtessis et al., 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002). Caesens et al. (2020) menunjukkan pada tiga sampel bahwa pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis karyawan. Keseimbangan kerja-kehidupan melengkapi model sebagai sumber daya lintas domain. Individu yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa saling mengganggu melaporkan kepuasan hidup dan kesehatan mental yang lebih baik di berbagai budaya (Haar et al., 2014; Sirgy & Lee, 2018).

Sejauh penelusuran penulis, model yang memadukan ketiga sumber daya tersebut dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediator belum banyak diuji pada perempuan pekerja STEM di Indonesia. Sebagian besar bukti berasal dari sampel karyawan umum di negara Barat, padahal konteks kolektivistik dan kuatnya peran keluarga di Indonesia dapat mengubah cara sumber daya tersebut bekerja. Penelitian ini juga menerapkan penyaringan data yang ketat dan uji efek tidak langsung berbasis *bootstrap*, yang lebih tepat daripada uji Sobel untuk sampel berukuran sedang (Preacher & Hayes, 2008). Tujuan penelitian adalah menguji kesesuaian model teoretis kesejahteraan psikologis perempuan STEM dengan data empiris (H1). Hipotesis

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

struktural yang diuji adalah: optimisme (H2), persepsi dukungan organisasi (H3), pemberdayaan psikologis (H4), dan keseimbangan kerja-kehidupan (H5) berpengaruh positif langsung terhadap kesejahteraan psikologis; optimisme (H6) dan persepsi dukungan organisasi (H7) berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis; serta pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh optimisme (H8) dan persepsi dukungan organisasi (H9) terhadap kesejahteraan psikologis.

METODE PENELITIAN

Desain, Partisipan, dan Prosedur

Penelitian ini mengaplikasikan desain survei korelasional potong-lintang (*cross-sectional correlational survey*) untuk menguji model struktural yang dihipotesiskan. Populasi sasaran adalah perempuan yang berkarier di sektor STEM atau menjalankan fungsi tugas yang menuntut penguasaan kompetensi bidang STEM di Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik kemudahan (*convenience sampling*) dengan instrumen kuesioner daring (*Google Form*) yang disebarkan pada rentang waktu Maret hingga Mei 2023. Kriteria inklusi yang ditetapkan bagi responden adalah perempuan yang telah aktif bekerja minimal selama satu tahun penuh pada organisasi atau perusahaan saat ini. Sebelum mengisi instrumen, calon partisipan diberikan informasi tertulis mengenai tujuan studi, jaminan kerahasiaan data pribadi, serta pernyataan persetujuan sukarela (*informed consent*).

Proses penghimpunan data daring berhasil mengumpulkan sebanyak 128 respons partisipan yang memenuhi kriteria awal penelitian. Berdasarkan prosedur penyaringan data, sebanyak tiga respons dieliminasi karena teridentifikasi pola respons ceroboh berupa pengisian identik berulang (*long-string*) pada minimal 35 butir berurutan (Curran, 2016). Selain itu, dua data tambahan dikeluarkan dari basis data utama karena terdeteksi sebagai pencilan multivariat (*multivariate outliers*) berdasarkan jarak Mahalanobis pada taraf signifikansi $p < 0{,}001$. Tahapan pembersihan data tersebut menyisakan data akhir yang valid dan siap dianalisis. Dengan demikian, jumlah sampel final yang diikutsertakan dalam seluruh tahapan analisis inferensial adalah 123 responden.

Karakteristik demografis partisipan memperlihatkan dominasi kelompok usia muda, yaitu rentang 20–29 tahun (45,5%) dan 30–39 tahun (33,3%), disusul usia 40–49 tahun (16,3%) serta 50 tahun ke atas (4,9%). Dilihat dari status personal dan lingkungan kerja, sebanyak 56,1% responden telah menikah dan 56,1% bekerja di lingkungan organisasi yang didominasi oleh rekan pria. Distribusi bidang profesi STEM mencakup teknologi (41,5%), rekayasa (28,5%), sains (21,1%), dan matematika (7,3%) dengan jenjang pendidikan sarjana (61,8%), magister (18,7%), doktor (8,1%), diploma tiga (5,7%), serta SMK (5,7%). Sebagian partisipan (28,5%) bekerja sebagai tenaga pendidik bidang STEM, sedangkan sisanya tersebar pada industri teknologi informasi, konstruksi, perbankan, manufaktur, dan sektor energi.

Instrumen

Seluruh skala diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah ahli dan dinilai relevansinya oleh sepuluh ahli psikologi; semua butir memenuhi kriteria validitas isi Aiken's $V \geq 0{,}75$ (Aiken, 1985). Kecuali disebutkan lain, butir dijawab pada skala Likert lima pilihan (1 = sangat tidak sesuai; 5 = sangat sesuai), dan skor komposit dihitung sebagai rerata butir sehingga berada pada rentang 1–5. Kesejahteraan psikologis diukur dengan 18 butir adaptasi skala Ryff (1989) yang mencakup enam dimensi. Pemberdayaan psikologis diukur dengan 12 butir skala Spreitzer (1995) untuk dimensi makna, kompetensi, determinasi diri, dan dampak. Optimisme diukur dengan adaptasi *Life Orientation Test-Revised* (Scheier et al., 1994).

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

Persepsi dukungan organisasi diukur dengan 16 butir *Survey of Perceived Organizational Support* (Eisenberger et al., 1986). Keseimbangan kerja-kehidupan diukur dengan 15 butir skala Hayman (2005), yang menilai interferensi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, interferensi kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, dan peningkatan timbal balik keduanya (Fisher et al., 2009); butir interferensi diberi skor terbalik sehingga skor tinggi menunjukkan keseimbangan yang lebih baik.

Butir diseleksi berdasarkan korelasi butir-total terkoreksi ≥ 0,30 secara iteratif. Lima butir kesejahteraan psikologis, satu butir dukungan organisasi, dan tiga butir peningkatan kerja-kehidupan gugur. Pada skala optimisme, butir berarah positif hasil adaptasi berkorelasi rendah dengan skor total (r = –0,03 sampai 0,18), sehingga skor optimisme dibentuk dari tiga butir berkunci balik yang mengukur rendahnya ekspektasi negatif. Validitas konstruk dievaluasi dengan analisis faktor konfirmatori (CFA). Untuk skala yang memuat butir berarah negatif, faktor metode kata-kata negatif dimodelkan secara ortogonal, sedangkan pemberdayaan psikologis dan keseimbangan kerja-kehidupan dimodelkan sebagai faktor orde kedua. Ringkasan properti psikometrik disajikan pada Tabel 1 di bagian hasil.

Teknik Analisis Data

Hipotesis diuji dengan analisis jalur pada skor komposit menggunakan estimasi *maximum likelihood*. Model hipotetik (M1) memuat enam jalur langsung sesuai H2–H7 dan kovarians antarvariabel eksogen, sehingga memiliki satu derajat kebebasan. Kecocokan model dinilai dengan χ^2, CFI dan TLI (≥ 0,95), SRMR (≤ 0,08), dan RMSEA (≤ 0,08) (Hu & Bentler, 1999). Karena RMSEA cenderung bias ke atas pada model dengan derajat kebebasan kecil dan sampel sedang, indeks ini ditafsirkan bersama indeks lain (Kenny et al., 2015). Efek tidak langsung (H8–H9) diuji dengan *bootstrap* 5.000 sampel dan interval kepercayaan 95% terkoreksi bias; efek dinyatakan signifikan bila interval tidak memuat nol (Hayes, 2022; Preacher & Hayes, 2008). Sebagai analisis lanjutan, model re-spesifikasi (M2) yang menambahkan jalur keseimbangan kerja-kehidupan ke pemberdayaan psikologis diuji secara eksploratif. Ketangguhan temuan diperiksa dengan mengulang analisis pada sampel lengkap (N = 128). Bias metode umum diperiksa dengan uji faktor tunggal Harman (Podsakoff et al., 2012). Seluruh analisis dijalankan ulang dari data jawaban mentah menggunakan Python (paket semopy, statsmodels, dan pingouin), sehingga sebagian estimasi berbeda dari laporan disertasi yang menjadi dasar artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil evaluasi instrumen, statistik deskriptif, kecocokan model, dan uji efek langsung maupun tidak langsung, kemudian memaknainya dalam kerangka teori determinasi diri dan model JD-R.

Hasil

Properti psikometrik dan statistik deskriptif

Reliabilitas konsistensi internal kelima skala berada pada rentang 0,75–0,93, dan reliabilitas komposit berada pada rentang 0,76–0,97 (Tabel 1). Model pengukuran pemberdayaan psikologis dan dukungan organisasi mendekati kriteria kecocokan yang dapat diterima (CFI > 0,91), sedangkan skala kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kerja-kehidupan menunjukkan kecocokan yang lebih lemah. Nilai AVE di bawah 0,50 pada skala kesejahteraan psikologis mencerminkan keragaman enam dimensi yang dicakup oleh sedikit butir per dimensi.

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

Tabel 1. Properti Psikometrik Instrumen (N = 123)

Variabel	Butir	α	CR	AVE	Kecocokan CFA
Kesejahteraan psikologis	12	0,83	0,80	0,26	$\chi^2(47) = 107{,}73$; CFI = 0,84; RMSEA = 0,10
Pemberdayaan psikologis	12	0,88	0,97	0,73	$\chi^2(50) = 130{,}28$; CFI = 0,92; RMSEA = 0,12
Optimisme	3	0,75	0,76	0,52	Model teridentifikasi tepat (λ = 0,59–0,86)
Persepsi dukungan organisasi	15	0,93	0,93	0,48	$\chi^2(84) = 175{,}79$; CFI = 0,92; RMSEA = 0,10
Keseimbangan kerja-kehidupan	12	0,86	0,93	0,55	$\chi^2(52) = 150{,}43$; CFI = 0,88; RMSEA = 0,13

Keterangan: CR = reliabilitas komposit; AVE = *average variance extracted*. Pemberdayaan psikologis dan keseimbangan kerja-kehidupan dimodelkan sebagai faktor orde kedua; CR dan AVE dihitung dari muatan faktor orde pertama.

Rerata seluruh variabel berada di atas titik tengah skala (Tabel 2). Distribusi mendekati normal, dengan kemencengan antara –0,65 dan 0,11 serta kurtosis antara 0,40 dan 1,57. Semua variabel berkorelasi positif dan signifikan. Korelasi terkuat terdapat antara optimisme dan kesejahteraan psikologis, sedangkan korelasi antarprediktor berada pada taraf sedang (r = 0,38–0,50) dengan VIF 1,30–1,49, sehingga multikolinearitas tidak menjadi masalah. Faktor tunggal Harman hanya menjelaskan 28,0% varians dari 54 butir, jauh di bawah 50%.

Tabel 2. Statistik Deskriptif dan Korelasi Antarvariabel

Variabel	M	SD	1	2	3	4	5
1. Kesejahteraan psikologis	3,72	0,46	(0,83)				
2. Pemberdayaan psikologis	3,89	0,47	0,59	(0,88)			
3. Optimisme	3,60	0,75	0,65	0,38	(0,75)		
4. Persepsi dukungan organisasi	3,51	0,56	0,54	0,42	0,38	(0,93)	
5. Keseimbangan kerja-kehidupan	3,64	0,54	0,56	0,39	0,38	0,50	(0,86)

Keterangan: Skor berada pada rentang 1–5. Angka dalam kurung pada diagonal adalah koefisien α. Seluruh korelasi signifikan pada $p < 0{,}001$.

Kecocokan model

Model hipotetik (M1) menghasilkan χ^2 yang signifikan pada taraf 0,05, tetapi CFI, GFI, dan SRMR memenuhi kriteria (Tabel 3). RMSEA yang tinggi dengan interval kepercayaan yang sangat lebar mencerminkan keterbatasan indeks ini pada model berderajat kebebasan satu. Satu-satunya sumber ketidakcocokan adalah jalur yang tidak dimasukkan dari keseimbangan kerja-kehidupan ke pemberdayaan psikologis. Ketika jalur tersebut ditambahkan (M2), model menjadi jenuh dan AIC turun dari 32,06 menjadi 30,00. Pada sampel lengkap, ketidakcocokan M1 lebih besar.

Tabel 3. Indeks Kecocokan Model

Model	χ^2	df	p	CFI	TLI	GFI	SRMR	RMSEA [IK 90%]
M1 – model hipotetik (N = 123)	4,06	1	0,044	0,985	0,854	0,987	0,036	0,158 [0,022; 0,331]
M2 – M1 + jalur WLB → PE (N = 123)	0,00	0	–	1,000	–	1,000	0,000	–
M1 – sampel lengkap (N = 128)	6,50	1	0,011	0,973	0,733	0,980	0,050	0,208 [0,080; 0,372]

Keterangan: WLB = keseimbangan kerja-kehidupan; PE = pemberdayaan psikologis. M2 merupakan model jenuh sehingga kecocokannya tidak dapat diuji.

Pengaruh langsung dan tidak langsung

Seluruh jalur langsung dalam M1 positif dan signifikan (Tabel 4 dan Gambar 1), sehingga H2 sampai H7 diterima. Optimisme memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

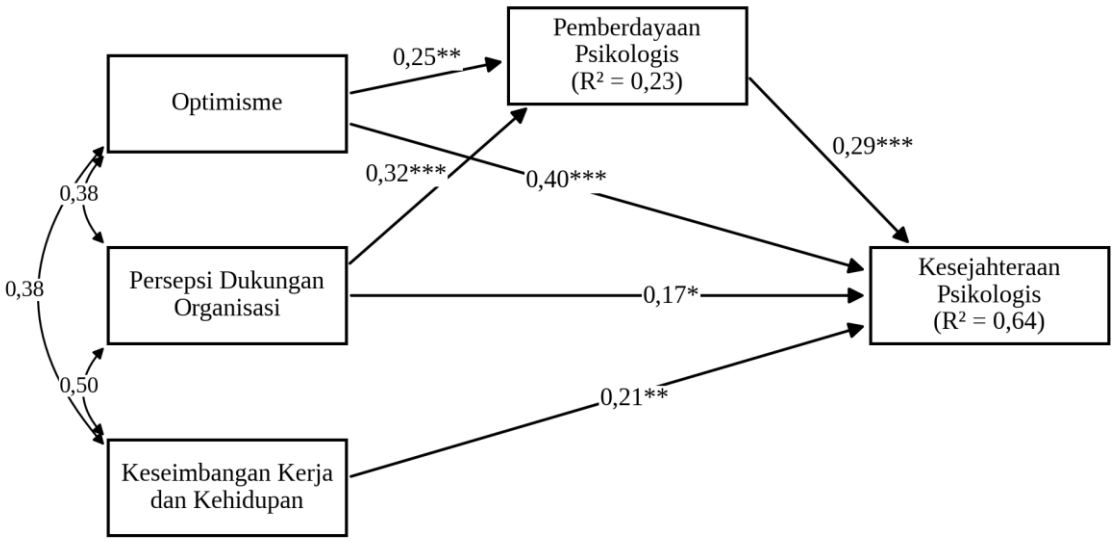
PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

kesejahteraan psikologis, diikuti pemberdayaan psikologis, keseimbangan kerja-kehidupan, dan persepsi dukungan organisasi. Terhadap pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi berpengaruh sedikit lebih besar dibandingkan optimisme. Model menjelaskan 23,0% varians pemberdayaan psikologis dan 63,6% varians kesejahteraan psikologis.

Tabel 4. Koefisien Jalur Model Hipotetik (M1)

Jalur	B	SE	β	IK 95% β
Pengaruh langsung				
Optimisme → Pemberdayaan psikologis	0,159	0,054	0,25	[0,05; 0,45]
Dukungan organisasi → Pemberdayaan psikologis	0,271	0,073	0,32	[0,11; 0,52]
Optimisme → Kesejahteraan psikologis	0,245	0,039	0,40	[0,24; 0,54]
Dukungan organisasi → Kesejahteraan psikologis	0,139	0,056	0,17	[0,03; 0,33]
Keseimbangan kerja-kehidupan → Kesejahteraan psikologis	0,177	0,057	0,21	[0,03; 0,39]
Pemberdayaan psikologis → Kesejahteraan psikologis	0,290	0,063	0,29	[0,17; 0,41]
Pengaruh tidak langsung melalui pemberdayaan psikologis				
Optimisme → PE → Kesejahteraan psikologis	0,046	0,023	0,07	[0,02; 0,16]
Dukungan organisasi → PE → Kesejahteraan psikologis	0,078	0,032	0,09	[0,04; 0,18]
Pengaruh total				
Optimisme → Kesejahteraan psikologis	0,291	0,049	0,47	[0,31; 0,61]
Dukungan organisasi → Kesejahteraan psikologis	0,217	0,070	0,26	[0,11; 0,44]

Keterangan: B = koefisien tidak terstandar; β = koefisien terstandar; PE = pemberdayaan psikologis. SE pengaruh langsung berasal dari estimasi ML; SE pengaruh tidak langsung dan total serta seluruh IK berasal dari *bootstrap* 5.000 sampel terkoreksi bias.



Koefisien jalur terstandar model hipotetik (M1), N = 123. *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Gambar 1. Model Jalur Kesejahteraan Psikologis Perempuan Pekerja STEM

Interval kepercayaan *bootstrap* kedua efek tidak langsung tidak memuat nol, sehingga H8 dan H9 diterima. Karena pengaruh langsung optimisme dan dukungan organisasi tetap signifikan, mediasi yang terjadi bersifat parsial. Proporsi efek yang dimediasi berbeda antara keduanya: sekitar 16% pengaruh total optimisme dan sekitar 36% pengaruh total dukungan organisasi disalurkan melalui pemberdayaan psikologis.

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

Pada model re-spesifikasi (M2), keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis (β = 0,19; p = 0,047; IK 95% [0,01; 0,39]), dan varians pemberdayaan yang dijelaskan naik menjadi 25,5%. Jalur optimisme (β = 0,21; p = 0,018) dan dukungan organisasi (β = 0,24; p = 0,011) ke pemberdayaan tetap signifikan. Ketiga efek tidak langsung pada M2 bernilai kecil tetapi signifikan: optimisme 0,06 [0,00; 0,15], dukungan organisasi 0,07 [0,01; 0,15], dan keseimbangan kerja-kehidupan 0,06 [0,01; 0,13]. Analisis sensitivitas pada sampel lengkap memberi gambaran yang kurang tegas. Jalur optimisme ke pemberdayaan psikologis (β = 0,15; p = 0,103) dan jalur langsung dukungan organisasi ke kesejahteraan psikologis (β = 0,04; p = 0,580) tidak signifikan, sedangkan efek tidak langsung dukungan organisasi tetap signifikan (β = 0,11 [0,03; 0,22]). Dengan demikian, temuan yang paling konsisten di kedua sampel adalah pengaruh langsung optimisme, pemberdayaan psikologis, dan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap kesejahteraan psikologis serta jalur tidak langsung dukungan organisasi melalui pemberdayaan.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis perempuan pekerja STEM dibentuk oleh perpaduan sumber daya personal dan sumber daya kontekstual. Optimisme dan pemberdayaan psikologis mewakili sumber daya dari dalam diri, sedangkan dukungan organisasi dan keseimbangan kerja-kehidupan mewakili kondisi yang disediakan lingkungan. Pola ini sejalan dengan model JD-R yang menempatkan kedua jenis sumber daya sebagai pemicu proses motivasional (Bakker & Demerouti, 2017), dan dengan teori determinasi diri yang menempatkan pemenuhan kebutuhan dasar sebagai jalan menuju fungsi psikologis yang optimal (Deci et al., 2017). Besarnya varians yang dijelaskan (64%) menandakan bahwa keempat variabel tersebut menangkap bagian penting dari pengalaman kerja perempuan STEM, meskipun sebagian hubungan mungkin juga mencerminkan varians bersama dari pengukuran laporan diri.

Optimisme muncul sebagai prediktor langsung terkuat. Temuan ini konsisten dengan kajian yang menunjukkan bahwa ekspektasi positif mendorong koping aktif, ketekunan, dan penafsiran yang lebih konstruktif atas kesulitan (Carver & Scheier, 2014), serta dengan temuan longitudinal bahwa modal psikologis memprediksi kesejahteraan karyawan dari waktu ke waktu (Avey et al., 2010). Satu catatan penting perlu diberikan. Skor optimisme dalam penelitian ini dibentuk dari butir berkunci balik, sehingga yang terukur lebih tepat disebut rendahnya ekspektasi negatif atau pesimisme. Literatur memang menunjukkan bahwa optimisme dan pesimisme dapat berfungsi sebagai dimensi yang sebagian terpisah, dan pesimisme sering menjadi komponen yang lebih kuat kaitannya dengan kesehatan mental. Oleh karena itu, temuan ini dapat dibaca sebagai bukti bahwa perempuan STEM yang tidak dibayangi antisipasi buruk tentang masa depannya memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Pemberdayaan psikologis berperan ganda sebagai prediktor langsung dan sebagai mediator. Perempuan yang merasa pekerjaannya bermakna, merasa kompeten, memiliki keleluasaan menentukan cara kerja, dan merasa berpengaruh di unitnya melaporkan kesejahteraan yang lebih tinggi. Keempat kognisi tersebut beririsan erat dengan dimensi kesejahteraan psikologis. Determinasi diri di tempat kerja sejalan dengan otonomi dalam hidup, makna pekerjaan sejalan dengan tujuan hidup, dan kompetensi sejalan dengan penguasaan lingkungan serta pertumbuhan pribadi (Ryff, 1989; Spreitzer, 1995). Temuan mediasi memperlihatkan jalur yang berbeda bagi kedua anteseden. Pengaruh optimisme sebagian besar bersifat langsung, sedangkan lebih dari sepertiga pengaruh dukungan organisasi disalurkan

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

melalui pemberdayaan. Artinya, dukungan organisasi paling bermanfaat ketika diterjemahkan menjadi pengalaman berdaya, misalnya melalui kepercayaan untuk mengambil keputusan, pengakuan atas kontribusi, dan kesempatan mengembangkan keterampilan. Hasil ini mereplikasi temuan Caesens et al. (2020) pada konteks perempuan STEM di Indonesia.

Hasil analisis sensitivitas memberi nuansa tambahan terhadap peran dukungan organisasi. Ketika lima kasus yang disaring diikutsertakan, pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap kesejahteraan menjadi tidak signifikan, tetapi pengaruh tidak langsungnya melalui pemberdayaan tetap bertahan. Pola ini menguatkan interpretasi bahwa dukungan organisasi bekerja terutama secara tidak langsung. Meta-analisis juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi lebih kuat berhubungan dengan sikap dan orientasi kerja, seperti keterlibatan dan komitmen, daripada dengan kesejahteraan umum (Kurtessis et al., 2017). Temuan kualitatif dari data yang sama, yaitu bahwa hanya sekitar seperempat partisipan dapat menyebutkan kebijakan organisasi yang mendukung peran ganda, mengisyaratkan bahwa dukungan formal belum banyak dirasakan dan mungkin baru berdampak bila diwujudkan dalam praktik keseharian atasan.

Keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan psikologis, sejalan dengan bukti lintas budaya bahwa keseimbangan tersebut berkaitan dengan kepuasan hidup dan kesehatan mental (Haar et al., 2014; Sirgy & Lee, 2018). Temuan yang lebih baru adalah bahwa keseimbangan kerja-kehidupan juga berkaitan dengan pemberdayaan psikologis. Dari sudut pandang teori determinasi diri, kemampuan mengatur batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan bentuk otonomi, dan waktu pemulihan yang memadai menjaga energi yang dibutuhkan untuk merasa kompeten dan berdampak. Karena jalur ini ditambahkan setelah melihat data, temuan tersebut bersifat eksploratif dan perlu direplikasi pada sampel independen sebelum dijadikan dasar kebijakan.

Temuan ini memiliki beberapa implikasi praktis. Bagi organisasi yang mempekerjakan perempuan STEM, penguatan kesejahteraan dapat dilakukan melalui desain kerja yang memberdayakan, antara lain pemberian otonomi dalam menentukan cara menyelesaikan tugas, keterlibatan dalam pengambilan keputusan proyek, akses pelatihan untuk mengikuti perkembangan teknologi, dan pengakuan yang jelas atas kontribusi. Kebijakan fleksibilitas waktu dan dukungan pengasuhan perlu dipandang sebagai sumber daya yang ikut menentukan rasa berdaya, bukan semata fasilitas kesejahteraan. Bagi dunia pendidikan, temuan ini relevan dengan upaya menjaga siswa dan mahasiswa perempuan tetap berada dalam jalur STEM. Bimbingan karier dan program mentoring di sekolah maupun perguruan tinggi dapat menumbuhkan ekspektasi masa depan yang realistis sekaligus positif, keyakinan akan kompetensi, dan kemampuan mengelola batas antara studi, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Intervensi mentoring sebaya terbukti meningkatkan rasa memiliki dan retensi mahasiswi teknik (Dennehy & Dasgupta, 2017). Mengingat lebih dari seperempat partisipan penelitian ini adalah pendidik STEM, kesejahteraan guru dan dosen perempuan STEM juga layak mendapat perhatian tersendiri karena mereka sekaligus berfungsi sebagai model peran bagi generasi berikutnya.

Beberapa keterbatasan perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil. Pertama, desain potong-lintang tidak memungkinkan kesimpulan kausal, dan arah hubungan sebaliknya, misalnya kesejahteraan yang tinggi menumbuhkan optimisme dan rasa berdaya, tetap mungkin terjadi. Kedua, sampel diperoleh secara daring melalui *convenience sampling* sehingga generalisasi terbatas, dan sebagian kecil respons perlu dikeluarkan karena pola pengisian yang tidak cermat. Ketiga, kecocokan model pengukuran kesejahteraan psikologis dan keseimbangan

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

kerja-kehidupan belum optimal, dan optimisme hanya diwakili tiga butir berkunci balik. Keempat, analisis jalur pada skor komposit tidak mengoreksi kesalahan pengukuran sehingga koefisien dapat bias. Kelima, model re-spesifikasi bersifat pasca-hoc. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan desain longitudinal, sampel yang lebih besar untuk pemodelan persamaan struktural berbasis variabel laten, instrumen optimisme yang diadaptasi ulang, serta pengujian model pada kelompok perempuan STEM yang lebih spesifik, seperti pendidik dan pekerja industri.

KESIMPULAN

Model kesejahteraan psikologis perempuan pekerja STEM yang memuat optimisme, persepsi dukungan organisasi, keseimbangan kerja-kehidupan, dan pemberdayaan psikologis didukung oleh data dengan kecocokan yang marginal. Keempat variabel berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan psikologis, dengan optimisme sebagai prediktor terkuat. Pemberdayaan psikologis memediasi secara parsial pengaruh optimisme dan terutama pengaruh dukungan organisasi, sehingga dukungan organisasi paling bermakna ketika dialami sebagai otonomi, kompetensi, makna, dan dampak dalam bekerja. Keseimbangan kerja-kehidupan juga tampak berkaitan dengan rasa berdaya, meskipun temuan ini masih eksploratif. Secara praktis, organisasi dapat menjaga kesejahteraan dan retensi perempuan STEM melalui desain kerja yang memberdayakan dan kebijakan kerja yang fleksibel, sementara lembaga pendidikan dapat membekali siswi dan mahasiswi STEM dengan pandangan masa depan yang positif, keyakinan akan kompetensi, dan keterampilan mengelola peran. Replikasi longitudinal dengan pengukuran yang lebih kuat diperlukan untuk menguji arah hubungan dan peran keseimbangan kerja-kehidupan dalam proses pemberdayaan.

DAFTAR PUSTAKA

Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, *45*(1), 131–142. https://doi.org/10.1177/0013164485451012

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*(1), 17–28. https://doi.org/10.1037/a0016998

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Caesens, G., Bouchat, P., & Stinglhamber, F. (2020). Perceived organizational support and psychological empowerment: A multi-sample study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *62*(7), 526–531. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001889

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, *18*(6), 293–299. https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003

Casad, B. J., Franks, J. E., Garasky, C. E., Kittleman, M. M., Roesler, A. C., Hall, D. Y., & Petzel, Z. W. (2021). Gender inequality in academia: Problems and solutions for

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*, *99*(1), 13–23. https://doi.org/10.1002/jnr.24631

Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *116*(10), 4182–4187. https://doi.org/10.1073/pnas.1810862116

Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K., & Jiang, L. (2017). Why are some STEM fields more gender balanced than others? *Psychological Bulletin*, *143*(1), 1–35. https://doi.org/10.1037/bul0000052

Curran, P. G. (2016). Methods for the detection of carelessly invalid responses in survey data. *Journal of Experimental Social Psychology*, *66*, 4–19. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.07.006

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*, 19–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Dennehy, T. C., & Dasgupta, N. (2017). Female peer mentors early in college increase women's positive academic experiences and retention in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *114*(23), 5964–5969. https://doi.org/10.1073/pnas.1613117114

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500–507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Fouad, N. A., Singh, R., Cappaert, K., Chang, W., & Wan, M. (2016). Comparison of women engineers who persist in or depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior*, *92*, 79–93. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.002

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 361–373. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010

Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.

Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, *13*(1), 85–91. https://doi.org/10.5172/rphrm.2005.13.1.85

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A*

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

Multidisciplinary Journal, *6*(1), 1–55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Jean, V. A., Payne, S. C., & Thompson, R. J. (2015). Women in STEM: Family-related challenges and initiatives. In M. J. Mills (Ed.), *Gender and the work-family experience* (pp. 291–311). Springer.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2020). *Profil perempuan Indonesia 2020*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia.

Kenny, D. A., Kaniskan, B., & McCoach, D. B. (2015). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods & Research*, *44*(3), 486–507. https://doi.org/10.1177/0049124114543236

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, *43*(6), 1854–1884. https://doi.org/10.1177/0149206315575554

Llorente-Alonso, M., García-Ael, C., & Topa, G. (2024). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, *43*(2), 1759–1784. https://doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8

Oliveira-Silva, L. C., & de Lima, M. C. C. (2022). Mental health of women in STEM: Influences of career barriers and support. *Psico*, *53*(1), Article e38473. https://doi.org/10.15448/1980-8623.2022.1.38473

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, *63*, 539–569. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, *40*(3), 879–891. https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698–714. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(6), 1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719–727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254

Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, *67*(6), 1063–1078. https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.1063

Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, *96*(5), 981–1003. https://doi.org/10.1037/a0022676

Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, *13*(1), 229–254. https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, *38*(5), 1442–1465. https://doi.org/10.5465/256865

UNESCO. (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. UNESCO.

Wang, M.-T., & Degol, J. L. (2017). Gender gap in science, technology, engineering, and mathematics (STEM): Current knowledge, implications for practice, policy, and future directions. *Educational Psychology Review*, *29*(1), 119–140. https://doi.org/10.1007/s10648-015-9355-x

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*(2), 121–141. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16254