

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap orang pasti pernah merasakan ketidakpercayaan terhadap diri sendiri, dan merasa tidak pantas pada pencapaian yang diraih. Namun dalam beberapa kondisi dan situasi dimana beberapa orang merasa dirinya tidak layak dalam menduduki posisi/jabatan, dan meraih prestasi tertentu. Jika demikian maka kemungkinan besar individu tersebut mengalami Syndrome Impostor. Syndrome impostor didefinisikan sebagai perasaan bersalah akan kesuksesan, kurangnya penerimaan terhadap keberhasilan, ketakutan akan evaluasi, perasaan tidak berharga dan perasaan ketidakmampuan pada hal yang dilakukan (Clance & Imes, 1978). Dengan kata lain, orang yang mengalami syndrome impostor selalu mempertanyakan dirinya sendiri atas pencapaian atau prestasi yang telah diraih. Ia merasa kesuksesan yang berhasil diraih merupakan bentuk dari keberuntungan atau kebetulan semata, bukan karena kemampuan intelektual diri sendiri. seseorang dengan syndrome impostor tak pernah berhenti meragukan apakah keberhasilan yang diraih merupakan cerminan dari kemampuannya dan orang tersebut memiliki ketakutan kondisinya itu diketahui orang lain dan dianggap sebagai penipu.

Syndrome impostor pertama kali di kenalkan dan diteliti oleh dua Psikolog yang berasal dari University of Georgia, yakni Dr. Pauline Rose Clance dan Dr. Suzanne Imes pada tahun 1978. Clance dan Imes meneliti sebanyak 162 wanita berprestasi, dan menemukan sebuah pola umum penolakan akan pencapaian, dan meyakini bahwa kesuksesan mereka akan lenyap begitu orang lain menemukan rahasia atau aib bahwa mereka sebenarnya adalah “Penipu”. Mann (2019) menyatakan diperkirakan sebesar 70%

dari manusia di seluruh dunia pernah mengalami Syndrome Impostor, atau setidaknya satu kali dalam masa kehidupan suatu individu.

Clance dan Imes (1978) menemukan bahwa perasaan sebagai seorang yang mengalami Sindrom Impostor, semakin berpeluang tinggi pada individu yang dikenali mencapai kriteria pencapaian akademik yang tinggi. Semakin tinggi gelar akademik yang diraih, justru semakin menguatkan terjadinya syndrome impostor. Individu tersebut takut akan ketahuan bahwa kemampuan yang dimiliki tidak seperti yang dipandang oleh orang lain. Pada individu-individu tersebut berbagai kesuksesan, prestasi, penghargaan, pujian yang diraih berulang kali tidak dapat menguatkan keyakinan akan kemampuan diri.

Menurut Hibberd (2019), mengungkapkan bahwa ciri-ciri atau gejala individu yang mengalami Syndrome Impostor yaitu kerja berlebihan, penghindaran, ketakutan, kritik diri (secara berlebihan), keraguan diri kronis, perasaan malu dan tidak mampu. Selain itu juga stress yang terus menerus, sehingga memicu adrenalin dan selalu gelisah, yang dapat mengakibatkan kelelahan, ketegangan, dan kehilangan motivasi. Dilihat dari sudut pandang fisik, yaitu munculnya sakit kepala seperti migrain, peningkatan detak jantung, sakit punggung dan gangguan autoimun. Secara keseluruhan, Sindrom ini dapat menyebabkan depresi dan kecemasan, dan menyebabkan kelelahan emosional dan fisik.

Menurut Wulandari dan Tjundjing (2007), individu dengan syndrome impostor dapat dikenali lewat karakteristik seperti mereka adalah orang-orang yang biasanya memulai pekerjaan lebih awal, akan tetapi proses penyelesaiannya lama karena terlalu berlebihan dalam proses persiapan. Saat mereka meraih prestasi dalam tugasnya mereka menganggap bahwa itu hanya keberuntungan bukan dari kemampuan mereka. Perasaan takut akan kegagalan dan takut bahwa mereka akan dianggap sebagai seorang Impostor oleh orang

lain akan selalu ada. Harvey (2011) menyatakan bahwa setiap orang cenderung melihat diri mereka sendiri sebagai seorang Impostor jika mereka gagal dalam menginternalisasikan keberhasilan mereka. Pengalaman ini tidak hanya terbatas pada orang yang sangat sukses. Semakin tinggi keberhasilan yang diraih oleh seorang individu, maka dapat menguatkan dan memicu terjadinya syndrome impostor didalam diri mereka. Perasaan yang biasa muncul dari seseorang dengan syndrome impostor bahwa mereka takut orang lain akan mengetahui kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan yang ditunjukkannya.

Menurut Clance dan Imes (1978) seorang yang mengalami impostor sindrom membuat kesalahan dan tidak menunjukkan kinerja dengan motivasi yang tinggi, mereka menimbun perasaan malu dan terhina. Mereka menjebak diri sendiri ke dalam kecemasan dengan menganggap semua yang dilakukannya adalah suatu kesalahan, sehingga memicu munculnya suatu kegelisahan. Individu yang mengalami kecemasan akan menunjukkan perilaku menghindar karena mereka menganggap kinerja mereka belum sempurna. Namun disatu sisi, mereka juga akan berusaha keras untuk mengerjakan tugas dengan cermat untuk menghindari kesalahan (Ottens, 1991). individu yang mengalami impostor sindrom biasanya memiliki keinginan kuat untuk terlihat pintar, tetapi mereka justru mengalami ketakutan saat menghadapi kesulitan dalam proses dalam belajar ataupun bekerja. Sehingga seorang yang mengalami impostor sindrom akan mengalami kelelahan emosional, demotivasi, prestasi atau kinerja yang buruk, perasaan bersalah dan malu tentang keberhasilan (Clance dan Imes, 1978). Pada karyawan yang mengalami Syndrome Impostor, jika dibiarkan dalam waktu yang lama, karyawan akan mengalami stress, performa kerja menurun dan meningkatkan potensi terjadinya *turnover* dan absenteeism (Puspita, 2013)

Fandrayani dkk (2021) mengungkapkan bahwa banyak dampak buruk yang dirasakan oleh individu sebagai akibat dari perasaan syndrome impostor yang di alami. Perasaan cemas, takut, dan perasaan tidak layak yang selalu mereka rasakan menghasilkan tekanan yang mengganggu performa dan kinerja mereka, kesehatan mental dan kesehatan fisik mereka. Fandrayani dkk (2021) menemukan adanya perilaku maladaptif akibat Syndrome impostor impostor yang mereka alami seperti perilaku menyalahkan diri sendiri, *overthinking*, *stress-eating*, kurang tidur/waktu tidur yang tidak teratur, dan merasa cemas dan berpikir negatif yang berlebihan. Perilaku-perilaku tersebut berdampak negatif terhadap produktivitas, performa mereka dan tentunya kesehatan mental. Selain itu, mereka menjadi sering kehilangan motivasi, semangat, dan kebahagiaan dalam menjalankan tugas mereka

Seperti yang telah dipaparkan, seseorang yang mengalami Syndrome impostor, memiliki untuk kecenderungan merasa ragu terhadap diri sendiri, ketakutan, merasa telah mencurangi dan merasa telah memalsukan pencapaian yang telah diraih. Untuk itu, seorang yang mengalami Syndrome impostor, yang memiliki perasaan dan anggapan diri sendiri tersebut, bekerja keras untuk menutupi ketidakcukupan atau ketakutan yang mereka rasakan (Clance dan Imes, 1978). Sehingga minim pengaruhnya kepada pekerjaan dan perusahaan yang sedang ditempati. Seorang dengan Syndrome impostor cenderung perfeksionis dan merasa tidak dapat memenuhi kriteria sukses menurut diri sendiri. Sehingga orang lain disekitar melihat hasil dari pekerjaan terlihat baik-baik saja, sedangkan dirinya sendiri melihat tidak cukup baik. Namun, Karyawan yang mengidap Syndrome impostor akan merasakan beberapa hal, seperti dapat bekerja di suatu tempat karena koneksi orang dalam, dapat diterima kerja karena terlihat baik saat diwawancara waktu

perekrutan, Resume atau CV yang terlihat meyakinkan, dan hanya ada sedikit calon karyawan yang melamar pekerjaan (Hibberd, 2019)

Menurut Tyas (2020), Syndrome Impostor tidak diklasifikasikan sebagai penyakit atau gangguan dalam *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder (DSM 5)*. Meskipun demikian, syndrom ini umum dijumpai dalam kehidupan dan cukup mengganggu karena jika terus menerus terjadi dapat menimbulkan kecemasan, stres, bahkan depresi. Terdapat sejumlah faktor yang memicu terbentuknya syndrome impostor. Salah satunya adalah pola asuh keluarga. Ketika anak tumbuh dengan dalam keluarga yang terlalu mengedepankan suatu pencapaian intelektual dan tidak cukup mengajarkan pada anak tentang bagaimana merespons kesuksesan maupun kegagalan maka akan menjadi lahan subur bagi Syndrome impostor untuk menjadi menguat. Dalam mendidik anak sejak dini, orang tua wajib memberikan pengertian dan menumbuhkembangkan pemahaman atas diri sendiri jika kesempurnaan bukanlah hal yang utama. Namun, yang terpenting adalah untuk melakukan yang terbaik. Faktor lain adalah adanya tuntutan atau tekanan dari masyarakat tentang pentingnya kesuksesan yang dapat memicu pemikiran yang keliru tentang bahwa seseorang akan berharga hanya jika ia berhasil dan karenanya tidak berharga ketika gagal. Seseorang dengan Syndrome impostor juga merasa tertekan dengan label bahwa ia orang cerdas sehingga ia harus selalu mencapai ekspektasi tersebut.

Peneliti Menemukan bahwa beberapa karyawan di perusahaan PT. Quantum Edukasindo Paradigma yang bergerak di bidang layanan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berada di Yogyakarta, mengalami kecenderungan mengalami Syndrome impostor. Dalam proses pengumpulan data awal di Perusahaan tersebut, Peneliti menggunakan Kuesioner *Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS)*. Dari Kuesioner

*Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS)* yang telah disebar, terdapat 16 responden dengan jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang dan perempuan sebanyak 9 orang. Dengan rentang jabatan pekerjaan yakni manajer, staff, dan internship atau magang, yang berlatar belakang masih menjadi mahasiswa. Dari 16 Responden, tidak ada responden yang tidak pernah atau sedikit mengalami Syndrome impostor, 8 responden merasakan pengalaman Syndrome impostor tingkat rendah (skor 41-60), 6 responden mengalami Syndrome impostor dengan tingkat sedang (skor 61-80), dan 2 responden mengalami Syndrome impostor dengan tingkat tinggi (skor diatas 80).

Belum banyak penelitian yang berupaya mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi syndrome impostor. Penelitian yang dilakukan oleh Fandrayani, Tanudjaja dan Kurniawan (2021) yang meneliti tentang perancangan model website interaktif untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran terhadap syndrome impostor menyatakan bahwa data pengidap syndrome impostor masih belum dirilis karena kurangnya perhatian atau *awareness* terhadap kondisi psikologis tersebut. meskipun kondisi psikologis ini dapat dikatakan sangat umum, masih sedikit yang mengetahui atau kurang sadar tentang kondisi impostor sindrom. Dari seorang mahasiswa hingga pekerja yang profesional dapat mengalami syndrome impostor. Sehingga dari ketidaksadaran sebagian besar orang terhadap impostor sindrom, hal tersebut dapat berdampak buruk terhadap kesehatan mental. Hal ini senada dengan Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Tjundjing (2007) tentang hubungan syndrome impostor dengan *self esteem*, *self efficacy* pada mahasiswa menjelaskan bahwa penelitian yang terkait dengan syndrome impostor banyak dilakukan pada berbagai negara dengan konteks budaya Barat, seperti Amerika, serikat, Australia, dan Inggris). Penelitian tersebut juga dilakukan dalam atmosfer akademik, yang

subjeknya merupakan mahasiswa. Hal tersebut juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ati, Kurniawati, & Nurwanti (2015), Syndrome syndrome impostor memiliki hubungan yang signifikan dengan *state anxiety* dan *trait anxiety* pada mahasiswa baru, yang berarti syndrome impostor berkorelasi positif dengan kecemasan. Penelitian yang dilakukan oleh Wijyaningrum (2018) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja menurun, seiring dengan meningkatnya syndrome impostor pada karyawan. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan dukungan sosial di tempat kerja memiliki peran pemoderasi dalam mengurangi efek negatif syndrome impostor pada kepuasan kerja. Efek negatif syndrome impostor pada kepuasan kerja akan semakin lemah ketika dukungan sosial tempat kerja tinggi.

Dari penelitian-penelitian yang sudah ada, peneliti ingin mendalami tentang syndrome impostor dengan subjek yakni karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Supaya mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi syndrome impostor pada karyawan agar menambah khazanah keilmuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti membuat rumusan permasalahan yaitu Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi karyawan mengalami syndrome impostor pada karyawan PT.X?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **A. Tujuan**

- a. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Syndrome Impostor di PT.X?

### **B. Manfaat**

- a. Bagi Peneliti dan Pembaca

Memperluas wawasan pengetahuan bagi peneliti dan pembaca pada umumnya tentang Faktor-faktor yang membuat suatu individu mengalami Syndrome Impostor

b. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan organisasi, tentang Syndrome impostor.

c. Secara praktis

Melalui penelitian ini diharapkan menjadi referensi kepada karyawan supaya dapat terhindar dari Syndrome impostor. Dan bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi kinerja karyawan PT.X, terkait dengan syndrome Impostor.