

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia telah berhasil menempatkan wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama pada ketenagakerjaan (Lestari, 2017). Keadaan ini mendorong kaum wanita untuk tidak berdiam diri untuk berperan sebagai ibu rumah tangga saja, tetapi juga memiliki peran lain di luar rumah seperti menjalani aktivitas bekerja (Mayangsari & Amalia, 2018). Hadirnya kesempatan yang ada membuat wanita memiliki peran sosial yang sama dengan pria (Qodrizana & Musadieg, 2018)

Mayangsari dan Amalia (2018) menjelaskan bahwa wanita yang telah menikah memutuskan untuk bekerja karena wanita telah memperoleh kesempatan pendidikan dan kesempatan pekerjaan yang sama dengan pria. Qodrizana dan Musadieg (2018) menyatakan bahwa wanita yang bekerja didorong oleh berbagai macam alasan tersendiri seperti menginginkan karier, meningkatkan ekonomi. Selain itu, banyak juga wanita yang sudah berumah tangga yang bekerja karena menganggap bahwa kebutuhan rumah tangga belum tercukupi jika hanya suami yang bekerja.

Jayani dan Widowato (2019) menjelaskan bahwa walaupun banyak wanita yang bekerja namun kapasitas yang ada lebih di dominasi oleh pekerja laki-laki. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja pada Februari 2019 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik 0,12% menjadi 69,32% dibandingkan periode yang sama tahun lalu. Hal ini mengindikasikan adanya

potensi ekonomi dari sisi pasokan tenaga kerja yang meningkat. Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin (gender), TPAK masih didominasi laki-laki dengan partisipasi sebesar 83,18%. Sementara itu, TPAK perempuan hanya sebesar 55,5%. Secara tahunan, TPAK laki-laki naik 0,17% sedangkan perempuan hanya naik tipis 0,06%. Said, Ayuni, dan Budiarti (2016) mengatakan bahwa wanita cenderung bekerja di sektor pendidikan dan kesehatan. Pada bidang kesehatan dan kedokteran peran wanita memiliki persentase sebesar 14,04% serta pada bidang kependidikan dan keguruan peran wanita memiliki persentase 25,63%. Dominannya wanita yang bekerja pada kedua bidang tersebut mengindikasikan bahwa wanita banyak diperlukan masyarakat terutama sebagai tenaga pendidik dan tenaga kesehatan serta banyaknya lapangan pekerjaan yang terbuka untuk wanita.

Intan (2014) menyatakan menjadi seorang wanita yang telah menikah tentunya tidak terlepas dari tugas-tugas domestik yang menuntut wanita untuk bertanggungjawab terhadap kehidupan rumah tangganya seperti mengurus keperluan rumah tangga, memberikan perhatian kepada pasangan, dan mendidik anak-anaknya. Tuwu (2018) berpendapat bahwa wanita juga memiliki tugas untuk berkarier ketika memutuskan menjadi pekerja. Lebih lanjut, tugas-tugas tersebut yaitu melaksanakan pekerjaan dengan penuh dedikasi, memberikan kemampuan terbaik, mengembangkan kemampuan yang dimiliki, memberikan hasil kerja yang maksimal, dan meningkatkan karier atau posisi di tempat kerja. Nurlaila dan Mohunggo (2017) menjelaskan bahwa wanita yang bekerja dan telah menikah dituntut untuk dapat menjalankan kedua perannya secara efektif agar setiap hal yang menjadi tanggungjawabnya dapat terselesaikan dengan baik.

Triana dan Krisnani (2018) menjelaskan bahwa wanita yang telah menikah dalam menjalani peran berkarier tentunya memiliki waktu dan keterlibatan yang lebih sedikit dengan keluarga bahkan lingkungan sekitar sehingga terkadang sebagaimana masyarakat menilai bahwa wanita tidak bisa menjalani tugas-tugas rumah tangga secara optimal yang membuat persepsi masyarakat terhadap wanita pekerja menjadi negatif. Menurut Nurlaila dan Mohunggo (2017) persepsi negatif ini seperti memandang bahwa wanita tidak mampu menjadi istri dan ibu yang baik bagi keluarganya karena lebih mementingkan kariernya yang membuat keluarnya menjadi terbengkalai. Selain itu, kerap terjadi penolakan sosial (*social rejection*) yang diperlihatkan dengan kurangnya atau bahkan tidak diikutsertakannya wanita yang sukses kedalam sebuah kelompok, wanita yang sukses bahkan kurang disenangi oleh teman-temannya baik pria maupun wanita, yang secara keseluruhan berarti wanita tersebut ditolak oleh lingkungannya (Anjum & Godil, 2019). Kondisi ini jika tidak ditangani dengan tepat maka dapat menimbulkan terjadinya *fear of success* yaitu wanita tidak menunjukkan keinginan untuk mencapai karier yang lebih tinggi, sulit memberikan kinerja terbaik saat menyelesaikan pekerjaan, tidak memiliki keinginan kuat untuk mengembangkan potensi diri, bahkan memilih berhenti bekerja dan fokus menjadi ibu rumah tangga (Olsson, 2011).

Shaw dan Costanzo (1985) mendefinisikan *fear of success* merupakan ketakutan pada seseorang untuk mencapai prestasi karena mengangaap bahwa terdapat konsekuensi negatif dari masyarakat akibat sukses yang diraihinya. Menurut Pappo (1983) *fear of success* adalah keadaan psikologis seorang yang menarik diri dan dilakukan secara sadar untuk sebuah tujuan, karena individu

tersebut mempersepsikan kesuksesan sebagai stimulus berbahaya sehingga individu tersebut melakukan tindakan antisipasi untuk menghindarinya yaitu dengan cara tidak merespon kesuksesan. Tresemer (2012) berpendapat bahwa *fear of success* ketakutan untuk sukses merupakan konstruk teoritis yang membentuk suatu kesenjangan dalam diri wanita untuk memahami motivasi berprestasi.

Shaw dan Costanzo (1985) menyatakan bahwa *fear of success* memiliki tiga aspek yaitu pertama aspek hilangnya sifat kewanitaan adalah kurang dapatnya seorang wanita menunjukkan sifat feminin. Kedua, aspek kehilangan penghargaan adalah hilangnya atau kurangnya penghargaan yang diberikan masyarakat kepada wanita yang sukses karena dianggap tidak menampilkan sifat feminin. Ketiga, aspek penolakan sosial adalah kurangnya atau bahkan tidak diikutsertakannya wanita yang sukses kedalam sebuah kelompok yang secara keseluruhan berarti wanita tersebut ditolak oleh lingkungannya.

Berdasarkan survey penelitian yang dilakukan Sari (2011) pada pegawai wanita di PD. BPR BKK ungaran kantor pusat dan seluruh kantor cabang menunjukkan hasil bahwa sebagian besar responden mengalami *fear of success* yang tinggi ditinjau dari komponen Kompetensi yang tergolong tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 57,5%, 40% tergolong sedang, dan sisanya 2,5% tergolong rendah. Penelitian Amaryllis (2006) pada wanita bekerja di Universitas Hang Tuah Surabaya menunjukkan hasil tingkat *fear of success* responden pada kategori sangat tinggi sebesar 25%, tinggi 70%, sedang 5%, rendah, 0%, dan sangat rendah 0%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak wanita yang mengalami permasalahan *fear of success*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 Juli 2019 di Yogyakarta dengan menggunakan aspek-aspek *fear of success* yang dikemukakan Shaw dan Costanzo (1985). Diperoleh 8 dari 12 subjek pada aspek hilangnya sifat kewanitaan mengatakan bahwa ketika bekerja maka sifat sebagai ibu dan istri serasa hilang karena waktunya lebih besar digunakan di tempat kerja, subjek merasa belum bisa menjadi ibu yang baik ketika anaknya sakit atau memerlukan perhatian lain darinya sehingga hilang fokus saat bekerja, sulit memberikan performa terbaik karena permasalahan rumah tangga yang dihadapinya, dan tidak bersedia mengembangkan kariernya. Pada aspek kehilangan penghargaan subjek merasa masyarakat atau lingkungan sekitar membicarakan dirinya karena terkadang pulang larut malam untuk bekerja lembur, jarang mengikuti kegiatan yang diadakan lingkungan tinggal, dan lebih banyak yang mengurus anak adalah orang lain, sehingga subjek merasa tertekan dengan keadaannya, ketika bekerja dedikasinya menurun, dan sulit untuk berusaha mencapai posisi yang lebih tinggi. Pada aspek penolakan sosial subjek merasa dijauhi oleh lingkungannya karena lebih banyak menghabiskan waktu bekerja terkadang subjek tidak diundang ke acara tertentu yang diadakan lingkungannya sehingga subjek merasa khawatir jika keberadaannya sudah tidak dianggap lagi dan kejadian ini membuat subjek gelisah dan khawatir sehingga tugas-tugas kantornya tidak terselesaikan secara optimal dan kinerjanya semakin menurun. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan *fear of success*

yang dilihat dari aspek-aspek Shaw dan Costanzo (1985) yaitu hilangnya sifat kewanitaan, kehilangan penghargaan, dan penolakan sosial.

Harapannya wanita yang sudah berumah tangga juga memiliki tingkat *fear of success* yang rendah agar dapat mencapai karier yang lebih bagus (Abbot, 1992). Rendahnya *fear of success* membuat wanita mampu untuk aktif ditempat kerjanya, dapat memberikan performa terbaik, dan bertahan untuk tetap bekerja (Schmidt, 2004). Olsson (2011) juga menjelaskan bahwa *fear of success* yang dapat diatasi membuat wanita terus berusaha mencapai kariernya dengan memberikan hasil tugas yang berkualitas, memiliki keinginan untuk memberikan perubahan secara inovatif terhadap tempat kerjanya, dan lebih berdedikasi. Tresemer (2012) menjelaskan bahwa permasalahan *fear of success* begitu penting untuk diteliti karena wanita yang tidak mampu untuk mengatasinya akan sulit mencapai karier yang baik di tempat kerjanya. Wanita juga tidak memiliki dorongan untuk menyampaikan pendapat, hanya bekerja untuk mendapatkan penghasilan saja, dan tidak mau lebih dalam menghasilkan pencapaian kerja yang maksimal (Schmidt, 2004).

Olsson (2011) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *fear of success* pada wanita karier yaitu orientasi peran jenis, *hardiness*, konflik peran ganda, dan situasi persaingan. Dari uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti akan menggunakan faktor yang mempengaruhi *fear of success* yang dikemukakan Olsson (2011) yaitu *hardiness*. Menurut Howie (2020) *hardiness* yang terdapat dalam diri wanita dapat menjadikannya lebih kuat, mampu bertahan, dan optimis saat dihadapkan situasi buruk, sehingga ketika terdapat permasalahan yang menghambat kariernya wanita tidak mudah mengalami *fear of success* dan terus

terpacu pada pengembangan potensi diri serta menunjukkan dedikasi terbesarnya. Kis-lev (2017) memberikan pendapat yang sama yaitu apabila wanita memiliki *hardiness* yang rendah maka akan mudah menyerah dan tidak mampu mengelola dirinya saat dihadapkan masalah sehingga lebih mudah mengalami *fear of success* yang membuatnya penuh dengan tekanan terdapan pengembanagn karier dan sulit memberikan komitmen untuk menjadi karyawan yang berintegritas tinggi. Hal ini didukung hasil penelitian Zuhroh (2012), Sheaffer (2015), dan Lestari (2017) yang menunjukkan bahwa *hardiness* merupakan salah satu faktor dominan yang dapat berkorelasi dengan *fear of success*.

Pemilihan faktor *hardiness* juga didukung berdasarkan hasil wawancara dengan wanita yang beekrja dan telah berkeluarga yang dilakukan Yogyakarta pada tanggal 24 Juli 2019. Diperoleh data 8 dari 12 subjek yang mengatakan sulit mencari jalan keluar saat terjadi masalah, mudah putus asa, menyerah, dan sulit bertahan yang membuatnya terkadang menjadi stress saat terjadi peristiwa buruk. Subjek mengatakan bahwa tidak mampu mengontrol situasi yang buruk, tidak mampu mengelola diri saat dihadapkan hambatan yang membuatnya mudah marah bahkan menyalahkan orang lain. Subjek mengatakan jika terdapat peristiwa buruk maka subjek merasa itu karena dirinya tidak berguna, mendapatkan kesialan, dan pesimis dapat menghadapi tantangan dengan baik. Oleh karena itu, *hardiness* dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini.

Kobasa, dkk (1982) mendefinisikan *hardiness* sebagai kepribadian yang tahan banting yang dapat menjadi dasar agar seseorang dapat memandang dunia dari segi yang lebih positif, membantu meningkatkan standar hidup, dan membantu

untuk menghadapi suatu hambatan serta tekanan. Menurut Delahaij, Gaillard, dan Dam (2010) *hardiness* merupakan kepribadian seseorang untuk mampu menghadapi situasi yang dapat membuat stres dengan memiliki suatu penilaian yang positif mengenai situasi yang sedang dihadapinya. Stein dan Bartone (2020) menjelaskan bahwa *hardiness* merupakan kepribadian yang membantu seseorang untuk *survive* dan selalu berpikiran positif dalam menghadapi suatu tekanan atau masalah, sehingga bertahan dalam situasi-situasi yang mendesak terutama saat menghadapi tuntutan dan tantangan dalam kehidupan.

Aspek-aspek *hardiness* dikemukakan oleh Kobasa, dkk (1982) yang terdiri dari tiga aspek yaitu pertama komitmen menggambarkan sejauh mana individu dapat yakin dan tetap bertahan dengan sesuatu yang sedang dijalani sehingga individu tidak mudah untuk berpaling terhadap minat yang lain. Kedua, aspek kontrol merupakan keyakinan individu mampu mempengaruhi kejadian-kejadian yang terjadi dalam hidupnya. Individu yang memiliki kontrol kuat akan mampu mengelola dirinya untuk menghadapi suatu hal, individu tersebut akan cenderung berhasil untuk mengatasi masalah. Ketiga, aspek tantangan merupakan bagaimana individu memandang segala sesuatu yang negatif menjadi lebih positif dan tetap optimis sehingga mampu menghadapi tantangan dengan cara yang tepat.

Hardiness merupakan karakteristik kepribadian seseorang yang kuat dan tangguh, sehingga ketika terjadi masalah maka yang dapat dilakukan seseorang yaitu mencari penyelesaian untuk masalah tersebut (Bigras & Colombo, 2013). Seseorang yang memiliki *hardiness* maka akan lebih kuat, optimis, stabil, dan yakin bahwa dirinya mampu mengontrol peristiwa yang buruk, sehingga personal yang

dimiliki tersebut dapat menurunkan tingkat *fear of success* karena mampu bertahan untuk tidak terpengaruh oleh peristiwa buruk (Kis-lev, 2017). Rendahnya *fear of success* membuat wanita ketika dihadapkan tantangan dalam dirinya saat menjalani kehidupan rumah tangga dan pekerjaan maka tidak takut untuk terus mengembangkan kemampuan yang dimiliki, tetap berusaha mencapai prestasi di tempat kerja, dan berdedikasi tinggi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan optimal Howie (2020). Sebaliknya, *hardiness* yang rendah membuat seseorang pesimis saat dihadapkan situasi yang rumit, pesimis dapat melakukan setiap hal dengan baik, dan mudah putus asa, sehingga ketidak mampuan seseorang mengelola dirinya sendiri dapat meningkatkan *fear of success* karena sulit mengendalikan diri saat terjadi situasi yang buruk (Anjum & Godil, 2019). Menurut Tresemer (2012) tingginya *fear of success* dapat membuat wanita meninggalkan prestasi kerjanya, khawatir untuk meningkatkan posisinya, dan tidak berorientasi untuk mengembangkan potensi diri, sehingga melaksanakan tugas-tugas dengan performa yang kurang optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Lestari (2017) yang menunjukkan bahwa *hardiness* dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 42% terhadap *fear of success*.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Zuhroh (2012) yang berjudul hubungan antara *hardiness* dengan *fear of success* pada pegawai wanita rumah sakit umum daerah (RSUD) Lawang. Terdapat perbedaan dari subjek yang digunakan yaitu penelitian tersebut menggunakan subjek sangat spesifik dan penelitian ini menggunakan subjek secara random yaitu setiap wanita yang bekerja serta masuk kriteria dapat memiliki kesempatan yang

sama untuk menjadi subjek penelitian sehingga cangkupannya lebih luas. Penelitian Sheaffer (2015) memberikan hasil tentang *hardiness* sebagai faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *fear of success* yang menggunakan subjek di luar Indonesia artinya subjek yang digunakan memiliki budaya yang berbeda dengan peneliti karena peneliti menggunakan subjek yang bekerja di Indonesia. Penelitian Rahmawati, Suryanto, dan Hartini (2019) yang berjudul *fear of success* perempuan bekerja (dalam Perspektif Budaya Jawa) menggunakan metode penelitian deskriptif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode analisis data teknik korelasi. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan satu variabel saja, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas mengenai *hardiness* dan *fear of success* pada wanita karier, maka rumusan masalah yang diajukan adalah “apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan *fear of success* pada wanita karier?”

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan *fear of success* pada wanita karier

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis penelitian ini adalah menambah pengetahuan, referensi, dan memberikan sumbangan pemikiran dibidang Psikologi khususnya

dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara *hardiness* dengan *fear of success* pada wanita karier

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan gambaran bagi masyarakat pada umumnya serta khususnya bagi wanita karier, bahwa *hardiness* dapat meningkatkan keberanian untuk sukses.