

## HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN KETAKUTAN UNTUK SUKSES PADA IBU YANG BEKERJA DI PT. BUMI SARI PRIMA PEMATANG SIANTAR

*Salamiah Sari Dewi*  
Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematangsiantar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah para karyawan wanita yang sudah menikah, dan sudah bekerja minimal satu tahun. Skala yang digunakan adalah skala konflik peran ganda berjumlah 42 aitem, sedangkan ketakutan untuk sukses berjumlah 32 aitem. Reliabilitas skala konflik peran ganda  $r_{bt} = 0,899$ , reliabilitas skala ketakutan untuk sukses  $r_{bt} = 0,875$ . Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan SPSS versi 16,0. Hasil analisis diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja, dimana  $r_{xy} = 0,670$  dengan  $p < 0,01$ . Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa konflik peran ganda pada ibu yang bekerja tergolong tinggi dengan nilai rata – rata empirik yang diperoleh yaitu 99,5 sedangkan ketakutan untuk sukses tergolong tinggi dengan nilai rata – rata empirik yang diperoleh 74,34. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

**Kata kunci** : *Konflik Peran Ganda; Ketakutan Untuk Sukses; Ibu Pekerja*

### PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa (Frone, 1992). Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Dalam era sekarang, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Indonesia sebagai negara yang berkembang sesungguhnya telah menempatkan posisi wanita pada level

yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan, karena disadari atau tidak wanita mempunyai peran ekonomi yang sangat penting dalam pembangunan nasional, di samping peran lainnya.

Jumlah wanita yang bekerja yang terdaftar pada tahun 2008 di Indonesia mencapai 1.200.241 jiwa (Statistik Indonesia, 2009), sedangkan untuk wilayah Jawa Tengah mencapai 13.734.500 jiwa pada tahun yang sama (Jawa Tengah dalam angka, 2009). Di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an (U.S Cencus Bureau, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenagakerja yang sangat potensial. Adanya

tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Pandji Anoraga, 1998).

Masuknya wanita ke dalam dunia kerja mengakibatkan wanita memiliki peran ganda. Selain sebagai karyawan, wanita juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Dalam meniti karir wanita mempunyai beban lebih dibanding rekan prianya, wanita terlebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga, suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut kehidupan rumah tangga. Kedua peran ini harus dijalani dalam waktu bersamaan. Dampak dari peran ganda seorang istri/ibu terutama adalah berkurangnya waktu dan perhatian terhadap suami dan anak-anak, pengaturan waktu, stress dan kelelahan.

Konflik peran ganda berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Hal tersebut berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan keluarga

berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang, Chen, Choi & Zou, 2000).

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan pula oleh organisasi sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja. Pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat memicu stres. Konflik peran ganda mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja (Kinnunen dan Mauno, 1998). Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga menjadi kurang harmonis.

Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidak mampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami isteri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Jika ibu yang bekerja tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak-

anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain. Hal tersebut sering disebut dengan istilah stres kerja, yaitu respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku (Anoraga, 1992). Konflik peran ganda yang memuncak dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja (Frone & Cooper, 1992). Bagi organisasi dampak konflik peran ganda tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover* (Abbot, Frone & Cooper, 1992).

Ditengah semakin besarnya kesempatan bagi wanita untuk bekerja diberbagai bidang pekerjaan serta mengenyam pendidikan tinggi, masih sering terdengar cerita bahwa wanita lebih memilih berhenti bekerja atau kuliah, terutama setelah berkeluarga. Ada berbagai alasan yang dikemukakan atas tindakan ini. Salah satunya adalah untuk menjalankan kodrat alam, yaitu menjadi istri dan ibu yang baik (Seniati, 2003).

Hambatan yang dialami wanita dalam mengembangkan potensinya disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam yaitu sikap wanita sendiri yang enggan untuk meningkatkan prestasi

karena takut akan konsekuensi negatif dari kesuksesan yang dicapainya, antara lain kehilangan teman kencan bagi karyawan yang belum menikah dan takut anak-anak dan suami tidak terurus bagi yang sudah menikah. Faktor dari luar antara lain adanya pandangan masyarakat yang masih menganggap wanita lebih rendah daripada pria sehingga kurang memberi kesempatan bagi wanita untuk menduduki jabatan tertentu. Faktor penghambat lain adalah kurangnya dukungan dari suami. Secara umum pria menyukai wanita yang bekerja di luar rumah tetapi di pihak lain tidak mengharap yang berkarir adalah istrinya sendiri.

Listyowati (2000) mengemukakan bahwa faktor penghalang bagi wanita untuk dapat eksis di dunia kerja adalah : (a) hambatan fisik karena adanya tugas kodrati (seperti mengandung, melahirkan dan menyusui), (b) hambatan teologis, yaitu keyakinan bahwa wanita diciptakan dari tulang rusuk pria, (c) hambatan sosial budaya dalam bentuk munculnya stereotip dimana wanita dianggap sebagai makhluk yang lemah, pasif, emosional dan tergantung, (d) hambatan sikap pandang, wanita dipandang sebagai makhluk rumah sedangkan pria adalah makhluk luar rumah, dan (e) hambatan historis, kurangnya nama wanita dalam sejarah masa lampau.

Horner (dalam Dowling, 1995) menyebutkan bahwa cara wanita mengejar kesuksesan tidak sama dengan pria. Wanita merasa cemas ketika segala sesuatu berjalan mulus, atau kesuksesan menjelang. Kesuksesan yang dialami wanita mempunyai akibat negatif berupa ketakutan penolakan sosial, kehilangan “kelayakan” teman kencan dan takut dikucilkan, kesepian atau tidak bahagia akibat kesuksesan. Lebih lanjut menurut Horner takut sukses ini merupakan hasil dari konflik antara motif berprestasi dan motif afiliasi. Takut sukses muncul karena wanita takut melanggar norma sosial yang ditetapkan masyarakat dimana norma sosial yang ditanamkan pada wanita adalah untuk tampil feminin yaitu patuh, mengabdikan, pasif, mengurus rumah tangga, dan bertanggungjawab pada orang lain (Seniati, 2002).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Ibu yang Bekerja**

Matlin (1987) menggunakan istilah ibu yang bekerja dengan *working mother*, yang mengacu kepada dua pengertian, yaitu wanita yang bekerja di luar rumah yang memperoleh penghasilan sebagai imbalannya bekerja dan wanita yang tidak memperoleh penghasilan karena di dalam rumah. Sedangkan ia menemukan secara khusus mengenai wanita yang bekerja di luar rumah dan memperoleh penghasilan

dari hasil bekerjanya sebagai *employed women*.

Pandia (1997) menyatakan bahwa ibu yang bekerja adalah wanita yang bekerja di luar rumah dan menerima uang atau memperoleh penghasilan dari hasil pekerjaannya. Selanjutnya kebutuhan yang timbul pada wanita untuk bekerja adalah sama seperti pria, yaitu kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial dan aktualisasi diri. Bagi diri wanita itu sendiri sebenarnya dengan bekerja di luar rumah, ia akan mencapai suatu pemuasan kebutuhan.

Menurut Umar (dalam Diana, 1990) bahwa dengan bekerja maka wanita dapat mencapai identitas diri, tingkat tertentu dalam golongan, tingkat sosial tertentu dalam masyarakat, kemungkinan untuk mengadakan kontak sosial, merasa senang dan terlepas dari bosan, melakukan sesuatu yang konstruktif dan kreatif, dapat menyumbangkan ide-idenya dan melakukan penyembuhan diri dari situasi yang menekan dan rutin.

Menurut Beneria dalam Rini (2002) wanita dapat dikategorikan ke dalam dua kategori peran, yaitu peranan reproduktif dan peranan produktif. Peranan reproduktif mencakup peranan reproduksi biologis (pelahiran), sedangkan peranan produktif adalah peranan dalam bekerja

yang menghasilkan sesuatu yang bernilai ekonomis (*economically active*).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa wanita bekerja adalah wanita yang bekerja di luar rumah dan mendapatkan penghasilan

### **Ketakutan untuk Sukses**

Menurut Horner (dalam Riyanti, 2007) ketakutan untuk sukses adalah disposisi yang bersifat stabil dan mulai muncul sejak awal kehidupan individu yang berkaitan dengan identitas peran jenis kelamin seseorang. Konsep ketakutan untuk sukses sebagai suatu konstruk teoritis membentuk suatu kesenjangan dalam memahami motivasi berprestasi, terutama pada wanita. Hal ini sesuai dengan pendapat Horner (dikutip Zuckerman dan Wheeler, 1975) bahwa wanita memiliki motif untuk menolak sukses, yang akan nampak pada suatu disposisi yang bersifat stabil untuk menjadi cemas mengenai kesuksesan yang berkaitan dengan standart identitas peran seksnya.

Sama halnya dengan Dowling (1978) yang menyebutkan bahwa ketakutan untuk sukses sebagai suatu *Syndrome Cinderella Complex*, yang dapat diartikan bahwa wanita merasa takut untuk memanfaatkan kemampuan dan kreativitasnya secara penuh. Seperti halnya *Cinderella*, wanita selalu berharap

seorang pria dapat menolong dirinya dan mengubah hidupnya serta menjadikannya sebagai tempat bergantung. Banyak wanita berbakat enggan untuk sepenuhnya mandiri dan menyatakan kesenangannya untuk dilindungi sebagai akibat adanya kecemasan dalam menghadapi tantangan.

Seniati (1993) dalam penelitiannya mendefinisikan ketakutan untuk sukses sebagai suatu disposisi stabil pada awal kehidupan seseorang yang berkaitan dengan standart peran jenis kelamin yang mengarah pada timbul dugaan mengenai adanya konsekuensi negatif yang diterima sebagai akibat kesuksesannya. Pendapat Seniati didukung oleh pendapat Krueger (1984) yang menyatakan bahwa wanita sering kali merasa bahwa aktivitas karir memiliki sifat maskulin yang akan mengakibatkan hilangnya identitas seksual sebagai wanita.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan ketakutan untuk sukses adalah ketakutan akan kesuksesan yang memproyeksikan keyakinan dalam situasi kompetisi berprestasi pada wanita yang akan membawa dampak negatif seperti kehilangan feminitas, penolakan sosial dan ketidakpopuleran sehingga menghambat kemampuan dan aspirasi wanita tersebut.

### **Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda merupakan konflik peran yang dialami wanita karena adanya dua peran berbeda yang dijalannya. Netemeyer (1996) menjelaskan bahwa konflik peran ganda merupakan sebuah bentuk konflik peran yang tumpang tindih dimana tekanan dari peran di domain pekerjaan dan keluarga satu sama lain saling bertentangan pada beberapa hal. Partisipasi pada peran pekerjaan (keluarga) menyulitkan partisipasi pada peran keluarga (pekerjaan). Konflik peran ganda merupakan sebuah konflik yang berkaitan dengan peranan yang berhubungan dengan tanggung jawab, keperluan, ekspektasi, tugas-tugas, dan komitmen. Beberapa ahli yang mengkaji tentang konflik peran ganda menggunakan berbagai istilah tersebut untuk menjelaskan tentang fenomena konflik peran ganda.

Frone, Russell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan

sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur.

Konflik peran ganda adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Frone, 2003).

Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja (Boles et. al. 1997). Asumsi yang terjadi adalah bahwa ada dua tuntutan permintaan yang memiliki tingkatan yang

sama tetapi tidak dapat dilaksanakan seimbang dan berpotensi memunculkan ketidaksesuaian fungsi dan ketidaknyamanan di kedua posisi tersebut (Pasewark dan Viator, 2006).

Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Yang 2000) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan konflik peran ganda adalah suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan.

### **Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Ketakutan untuk Sukses pada Ibu yang Bekerja**

Bagi wanita yang telah bekerja dan berkeluarga, bekerja diluar rumah berarti mereka memiliki peran tambahan, tidak hanya sebagai pekerja tetapi juga sebagai ibu rumah tangga. Kondisi seperti inilah yang menimbulkan konflik peran ganda, ketika kedua peran yang dijalankan tidak bisa di bagi secara seimbang.

Bagi wanita bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu bekerja, mereka harus menjalani dua

peran yang berbeda yaitu sebagai wanita bekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi wanita bekerja yang tidak bisa menjalani dua peran itu dengan baik akan mengalami konflik kerja-keluarga.

Horner (dalam Dowling, 1995) menyebutkan bahwa cara wanita mengejar kesuksesan tidak sama dengan pria. Wanita merasa cemas ketika segala sesuatu berjalan mulus, atau kesuksesan menjelang. Kesuksesan yang dialami wanita mempunyai akibat negatif berupa ketakutan penolakan sosial, kehilangan “kelayakan” teman kencan dan takut dikucilkan, kesepian atau tidak bahagia akibat kesuksesan. Lebih lanjut menurut Horner takut sukses ini merupakan hasil dari konflik antara motif berprestasi dan motif afiliasi. Takut sukses muncul karena wanita takut melanggar norma sosial yang ditetapkan masyarakat dimana norma sosial yang ditanamkan pada wanita adalah untuk tampil feminin yaitu patuh, mengabdikan, pasif, mengurus rumah tangga, dan bertanggungjawab pada orang lain (Seniati, 2002). Martaniah, dkk (2000) menyatakan terdapat empat aspek ketakutan sukses, yaitu : (1) aspek kompetensi, (2) aspek kemandirian, (3) aspek kompetisi, dan (4) aspek sikap terhadap kesuksesan atau prestasi.

Masuknya wanita ke dalam dunia kerja mengakibatkan wanita memiliki

peran ganda. Selain sebagai karyawan, wanita juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Dalam meniti karir wanita mempunyai beban lebih dibanding rekan prianya, wanita terlebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga, suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut kehidupan rumah tangga. Kedua peran ini harus dijalani dalam waktu bersamaan.

Dampak dari peran ganda seorang istri/ibu terutama adalah berkurangnya waktu dan perhatian terhadap suami dan anak-anak. Dalam kasus terjadinya kenakalan anak maka ibulah akan dipersalahkan, ibu yang bekerja di luar rumah dianggap kurang berperan secara emosional dan kurang menyediakan waktu dalam pengasuhan anak. Masalah lainnya yang muncul adalah pengaturan waktu, stress dan kelelahan. Tuntutan masyarakat kepada wanita untuk selalu bertindak dan berperilaku sesuai dengan “kodrat”nya disatu sisi, sementara disisi lain mereka memiliki keinginan untuk maju dan berkarir menyebabkan timbulnya dilema dan konflik pada diri wanita. Konflik tersebut muncul akibat adanya pertentangan antara peran sebagai istri/ibu yang harus mengurus keluarga serta mengasuh anak dengan peran sebagai wanita karir yang harus mampu bersikap profesional dalam pekerjaan.

Menurut Sekaran (1986) terdapat tujuh aspek konflik peran ganda, yaitu : (a) aspek pengasuhan anak, (b) bantuan pekerjaan rumah tangga, (c) komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, (d) waktu untuk keluarga, (e) menentukan prioritas, (f) tekanan karir dan tekanan keluarga, dan (g) pandangan suami tentang peran ganda wanita. Ketujuh aspek tersebut terurai dalam empat faktor penyebab konflik peran ganda, yaitu : (1) faktor pekerjaan, wanita yang bekerja dituntut untuk menunjukkan dedikasi, keuletan, ambisius, mandiri, progresif dan bermotivasi tinggi; (2) faktor keluarga, status sebagai istri menuntut wanita untuk memperhatikan suami dan anak, menjaga keharmonisan keluarga serta menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga lainnya; (3) faktor masyarakat, tuntutan sosial menghendaki wanita dapat bersifat feminin (lembut, hangat, mementingkan keluarga, tidak berperilaku kompetitif, agresif dan ambisius); dan (4) nilai individu, yaitu keyakinan, kepercayaan dan norma yang dianut yang menentukan pandangan individu terhadap peran yang dihadapi.

Dengan begitu akan timbul ketakutan atau keraguan untuk meningkatkan kreativitas dan kinerja dalam bekerja. Seorang ibu yang mengalami ketakutan untuk suksesakan



sulit untuk menjalani pekerjaannya, karena walaupun sudah mengerjakan tugasnya dengan baik, dia tidak merasa telah meraih kesuksesan atau bahkan akan merasa takut untuk lebih sukses dari suaminya atau rekan kerjanya yang laki-laki.

Ketidakberhasilan mengatur peran ganda yang dijalani wanita dapat memberikan dampak negatif seperti munculnya ketegangan dalam rumah tangga, disalahkannya istri/ibu jika terjadi kenakalan anak dan kemunduran prestasi belajar anak, dan mengurangi sifat-sifat feminin. Adanya dampak negatif membuat wanita berpikir dua kali untuk ditempatkan di posisi yang strategis. Wanita takut untuk menduduki jabatan yang tinggi karena kedudukan kedudukan ini dianggap menjadi penyebab hal-hal yang kurang menguntungkan. Oleh karena itu wanita karir cenderung akan menekan ambisi untuk meraih prestasi serta jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan agar wanita yang memiliki peran ganda tetap dianggap feminin dan dihargai oleh lingkungan.

#### **METODE PENELITIAN**

Variabel pada penelitian ini adalah konflik peran ganda dan ketakutan untuk sukses. Konflik peran ganda merupakan sebuah bentuk konflik peran yang tumpang tindih dimana tekanan dari peran

di domain pekerjaan dan keluarga satu sama lain saling bertentangan pada beberapa hal. Sedangkan Ketakutan untuk sukses adalah suatu disposisi laten dari kepribadian wanita yang berhubungan dengan identitas peran jenis kelaminnya. Ketakutan untuk sukses dipandang sebagai hal yang telah ada pada pribadi wanita yang tidak terlihat namun dapat muncul pada situasi-situasi tertentu.

Penelitian ini dilaksanakan pada ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematangsiantar yang berjumlah 50 orang. Alat pengumpulan data variabel konflik peran ganda terdiri dari 42 aitem berdasarkan aspek-aspek konflik peran ganda dari Sekaran dengan reliabilitas sebesar 0,899. Alat ukur ketakutan untuk sukses terdiri dari 32 butir berdasarkan aspek-aspek ketakutan untuk sukses dengan reliabilita sebesar 0,875. Analisis data dilakukan dengan tejnik korelasi product moment dengan menggunakan bantuan program statistic SPSS versi 16. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 1% atau dengan nilai probablitas error sebesar 0,01.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh korfisien korelasi sebesar 0,670, dengan signifikansi sebesar 0,01. Signifikansi  $p=0,670 < 0,01$ . Hipotesis dalam penelitian ini Ada hubungan positif

antara konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja dengan asumsi bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi ketakutan untuk sukses dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah ketakutan untuk sukses. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima. Korelasi sebesar 0,670 menyatakan bahwa korelasi antara konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses berada pada rentang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar dengan koefisien  $r_{xy} = 0,670$  dengan  $p < 0,01$ . Artinya semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin tinggi ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat konflik peran ganda, maka semakin rendah juga ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan Horner (dalam Dowling, 1995) yang menyebutkan bahwa cara wanita mengejar kesuksesan tidak sama dengan

pria. Wanita merasa cemas ketika segala sesuatu berjalan mulus, atau kesuksesan menjelang. Kesuksesan yang dialami wanita mempunyai akibat negatif berupa ketakutan penolakan sosial, kehilangan "kelayakan" teman kencan dan takut dikucilkan, kesepian atau tidak bahagia akibat kesuksesan. Lebih lanjut menurut Horner (1995) ketakutan untuk sukses ini merupakan hasil dari konflik antara motif berprestasi dan motif afiliasi. Ketakutan untuk sukses muncul karena wanita takut melanggar norma sosial yang ditetapkan masyarakat dimana norma sosial yang ditanamkan pada wanita adalah untuk tampil feminin yaitu patuh, mengabdikan, pasif, mengurus rumah tangga, dan bertanggungjawab pada orang lain (Seniati, 2002).

Di tengah semakin besarnya kesempatan bagi wanita untuk bekerja diberbagai bidang pekerjaan serta mengenyam pendidikan tinggi, masih sering terdengar cerita bahwa wanita lebih memilih berhenti bekerja atau kuliah, terutama setelah berkeluarga. Ada berbagai alasan yang dikemukakan atas tindakan ini. Salah satunya adalah untuk menjalankan kodrat alam, yaitu menjadi istri dan ibu yang baik (Seniati, 2003).

Masuknya wanita ke dalam dunia kerja mengakibatkan wanita memiliki peran ganda. Selain sebagai karyawan,

wanita juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Dalam meniti karir wanita mempunyai beban lebih dibanding rekan prianya, wanita terlebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga, suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut kehidupan rumah tangga. Kedua peran ini harus dijalani dalam waktu bersamaan.

Dengan begitu akan timbul ketakutan atau keraguan untuk meningkatkan kreativitas dan kinerja. Seorang ibu yang mengalami ketakutan untuk sukses sulit untuk menjalani pekerjaannya, karena walaupun sudah mengerjakan tugasnya dengan baik, dia tidak merasa telah meraih kesuksesan atau bahkan akan merasa takut untuk lebih sukses dari suaminya atau rekan kerjanya yang laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Primapada umumnya berada pada kategori tinggi.

Terlihat bahwa ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima yang memiliki konflik peran ganda tinggi yaitu 62% (31 orang), sedang 38% (19 orang), dan rendah 0%. Sedangkan variabel dari ketakutan untuk sukses terlihat bahwa ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima yang memiliki ketakutan untuk sukses tinggi

yaitu 56% (28 orang), sedang 42% (21 orang), dan rendah 2% (1 orang).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa konflik peran ganda mempengaruhi ketakutan untuk sukses sebesar 44,8% sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut menurut Horner (dalam Naulym, 2003) terdiri dari faktor dalam, yaitu ketakutan untuk sukses lebih besar pada wanita di dalam situasi yang kompetitif dengan situasi yang bukan kompetitif, terutama harus berkompetisi dengan pria, dan faktor dari luar individu yaitu konflik terjadi antara keinginan mereka untuk meraih prestasi, namun dihadapkan pada konsekuensi yang negatif dari kesuksesan tersebut.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses.

Konflik peran ganda mempengaruhi ketakutan untuk sukses sebesar 44,8%.

Ketakutan untuk sukses yang dimiliki ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima pada umumnya tergolong tinggi, begitu juga dengan konflik peran ganda yang dimiliki ibu yang bekerja tergolong

tinggi. Terlihat bahwa ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima yang memiliki konflik peran ganda tinggi yaitu 62% (31 orang), sedang 38% (19 orang), dan rendah 0%. Sedangkan variabel dari

#### DAFTAR PUSTAKA

Ade, Fepri. 2013. *Gambaran work family conflict ditinjau dari usia pernikahan dan jabatan pada wanita*. Skripsi. (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Engle, Jennifer. 2003 *Fear of Success Revisited; A Replication of Martina Honer's Study 30 Years Later*. American University.

Frone, M.R., Russell, M. and Cooper, M.L. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, p:65-78

Gibson, ID. 1996. *Oranisasi Jilid Pertama. Sukses Dalam Karir dan Rumah Tangga*. Jakarta: Binarupa Aksara

Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. 1985. Sources of Conflict between Work dan Family Roles. The Academy of Management Review, *Journal* 10, 76-88.

Krueger, D.W. 1984. *Success and The Fear of Success in Woman*. New York: The Three A Division of Machmillan.

ketakutan untuk sukses terlihat bahwa ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima yang memiliki ketakutan untuk sukses tinggi yaitu 56% (28 orang), sedang 42% (21 orang), dan rendah 2% (1 orang)

Hadi. 2000. *Statistik Psikologi. Jilid 2*. Yogyakarta; Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM

Horner, M.S."Toward an Understanding of Acheivment-Related Conflicts in Women" (*Journal of Social Issue*, Vol 28, 157-175. 1972)

Hurlock, E. B. 1993. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

Maharani, Astrani.2007, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Fear Of Successterhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda*. Jawa Barat.

Noor, N, M. 2004. Work-Family Conflict, Work- and Family- Role Saliance and Women's Well-Being. *The Journal of Social Psychology*. Vol 144, No 4, 389-405.

Pandia. W.S.S. 1997. Hubungan Antara Peran Jenis Kelamin Dengan Sikap Terhadap Perceraian Pada Wanita Bekerja. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Sekaran, U. 1986. *Dual Career Families*. San Fransisco : Josey Bass Publishers.

Seniati, Liche. (2003). Wanita Indonesia Takut Sukses. (<http://www.kompas.com>).

Setyorini, D. 1997. *Tinjauan Peran Jenis terhadap Konflik Peran Ganda dan Ketakutan akan Sukses pada Ibu*

*Bekerja*. Visi. Semarang: Unika Soegijapranata.

Shaw, E and Coztanzo, R. P. 1982. *Theories Of Social Psychology*. Second Edition. Kogakusha: McGraw Hill Inc

Syafiah, Iin. 2012. Fear of Success Pada Wanita Yang Bekerja di Luar Rumah. *Skripsi Psikologi Universitas Medan Area* (tidak diterbitkan)

Taylor, Peplau and Sears. 1997. *Social Psychology*. Ninth edition. New Jersey:Prentice Hall

Unger, R. & Crawford, M. 2004. *Women and gender: A feminist Psychology*. New York: McGraw Hill.Inc

US Census Bureau, International Data, Base. 2003. *Statistics by Country for Cirrhosis of the liver*. [http://www.cureresearch.com/c/cirrhosisof the liver/stats-country printer.htm](http://www.cureresearch.com/c/cirrhosisof%20the%20liver/stats-countryprinter.htm)

Widyastuti, dkk. 2008. *Ketakutan Sukses pada Wanita Karir ditinjau dari Konflik Peran Ganda*. Psikohumanika

<https://ronawajah.wordpress.com/2012/01/22/keterikatan-karyawan-pada-perusahaan-3/>

<http://www.suaramerdeka.com/tenagakerja-wanita.htm>. Desember 2010.