

Optimisme Dengan *Fear Of Success* Pada Wanita Yang Bekerja Di Bank

Ismi Novenasari¹, Marisya Pratiwi²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya
e-mail: ¹ ismi.novenasari06@gmail.com, ² marisya.p@fk.unsri.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara optimisme dengan *fear of success*. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan antara optimisme dengan *fear of success*. Partisipan dalam penelitian ini adalah 150 wanita yang bekerja di bank. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *fear of success* yang mengacu pada indikator *fear of success* oleh Collins dan Eggleton (1980) dan skala optimisme yang mengacu pada dimensi optimisme oleh Seligman (2008). Analisis data penelitian menggunakan korelasi *pearson's product moment*. Hasil korelasi *pearson's product moment* menunjukkan nilai $r = -0,408$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara optimisme dengan *fear of success*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

Kata kunci: *Optimisme, Fear of Success, Wanita*

Abstract. *The aim of this study is determining the relationship between optimism with fear of success. The hypothesis of this study that there is a relationship between optimism with fear of success. The participants of this study are 150 women banker. The sampling technique was purposive sampling technique. The measuring instruments that used is fear of success scale which to indicators of fear of success by Collins and Eggleton (1980) and optimism scale that refers to dimensions of optimism by Seligman (2008). Analysis of research data using the pearson's product moment correlation. The result of pearson's product moment shows the pearson correlation value (r) = -0,408 with $p = 0,000$ ($p < 0,05$). This indicates that there is a negative and significant relationship between optimism with fear of success. Thus, the proposed hypothesis is accepted.*

Keywords: *Optimism, Fear of Success, Women*

PENDAHULUAN

Sebagaimana yang dapat di pahami bersama bahwa bekerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi segala kebutuhan pribadi maupun keluarga. Menurut Ramadani (2016), pada dasarnya dalam suatu keluarga memiliki kepala keluarga yang berkewajiban untuk mencari nafkah dengan cara bekerja. Akan tetapi, seiring dengan pergantian zaman serta sosial budaya masyarakat, pandangan tentang pria yang bertugas sebagai kepala keluarga atau sebagai pencari nafkah dan juga pandangan bahwa wanita yang bertanggung jawab atas segala keperluan domestik rumah tangga mulai bergeser (Setyowati & Arsanti, 2015).

Perubahan pemahaman tersebut menunjukkan bahwa di era modernisasi seperti saat ini wanita dapat memberikan peranan yang lebih besar bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup keluarganya serta peningkatan ekonomi yang baik dalam suatu negara (Burke & Vinnicombe, 2005). Sejalan dengan pernyataan sebelumnya bahwa banyak wanita yang telah mengenyam

pendidikan pada tingkat perguruan tinggi, memilih untuk bekerja dengan membuka bisnis sendiri atau bekerja baik di perusahaan swasta maupun pada sektor perbankan (Tewal & Tewal, 2014). Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa salah satu lapangan pekerjaan yang tersedia bagi wanita yang bekerja yakni pada sektor perbankan.

Tumanggal, Mursito dan Titisari (2018), menjelaskan bahwa salah satu institusi pekerjaan yang memiliki tekanan kerja tinggi terletak pada sektor perbankan. Diketahui bahwa bekerja di bank memiliki tugas yang berat dan juga kompleks dengan jam kerja yang cukup panjang yaitu rata-rata sekitar delapan jam per hari (Yanti & Hermaleni, 2019). Menurut Adityawarman, Sanim, dan Sinaga (2015), pegawai bank memiliki target pencapaian yang harus dipenuhi, dengan adanya target pencapaian yang terus bertambah pada pegawai Bank sehingga mengakibatkan semakin meningkatnya tanggung jawab para pegawai.

Terlebih lagi pegawai yang bekerja di bank harus siap untuk ditempatkan dimana saja yang pada akhirnya membuat sebagian besar pegawai bank memiliki kekhawatiran apabila ditempatkan pada daerah yang jauh dari tempat tinggalnya. Diketahui juga bahwa wanita bekerja sulit untuk bisa mendapatkan jabatan yang lebih tinggi karena terdapat banyak hambatan dan tahapan yang rumit untuk dilalui para wanita agar bisa memperoleh karier yang sukses (Mardiah & Zulhaida, 2018).

Hal tersebut semakin diperkuat lagi dengan pernyataan bahwa wanita bekerja yang telah menikah mempunyai tantangan yang lebih besar daripada wanita yang masih lajang. Ini dikarenakan tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan pada wanita bekerja yang sudah menikah jauh lebih banyak (Laela & Muhammad, 2016). Menurut Lestari (2017), munculnya ketegangan dan penderitaan psikologis yang diakibatkan besarnya tuntutan peran yang harus dijalankan oleh wanita menyebabkan timbulnya kecemasan dan ketakutan. Salah satunya yaitu ketakutan akan kesuksesan atau yang lebih dikenal dengan istilah *fear of success*.

Berdasarkan hasil penelitian Fagbemi (2018) menunjukkan bahwa wanita karier di Nigeria cenderung merasakan *fear of success* yang disebabkan dari hasil sifat tradisional masyarakat Nigeria. Begitu juga dengan hasil penelitian Pita dan Prasetya (2018) terkait perbedaan *fear of success* yang dilihat dari status pernikahan pegawai wanita di bank menunjukkan bahwa, rata-rata *fear of success* akan lebih tinggi dirasakan oleh wanita bekerja yang telah menikah daripada wanita yang masih lajang. Ini disebabkan adanya ketakutan bahwa keluarga akan terabaikan apabila sukses dalam berkarier, yang pada akhirnya membuat wanita cenderung menolak untuk mendapatkan posisi karier yang lebih tinggi.

Menurut Collins dan Eggleton (1980), *fear of success* adalah kecenderungan untuk menjadi cemas atau takut mencapai kesuksesan disebabkan oleh konsekuensi negatif, antara lain munculnya penolakan sosial ataupun merasakan hilangnya feminitas. Individu yang mengharapkan segala hal baik terjadi pada mereka merupakan individu yang optimis dan mampu mengatasi kecemasan atau ketakutan yang dialaminya dengan baik sehingga individu tersebut tidak memiliki *fear of success* dan menghilangkan pikirannya terkait konsekuensi negatif dari kesuksesannya (Rahmawati, Suryanto & Hartini, 2019). Hasil dari penelitian Stanculescu (2013), memperlihatkan adanya hubungan negatif antara *fear of success* dengan optimisme. Hal ini dapat dijelaskan oleh adanya kecenderungan individu yang merasakan *fear of success* untuk menghambat kesempatan meraih kesuksesan.

Menurut Seligman (2008), optimisme merupakan suatu pandangan secara menyeluruh untuk melihat segala hal baik yang terjadi, dan berpikir positif. Beberapa penelitian menunjukkan optimisme yang rendah pada wanita yang bekerja. Seperti hasil penelitian Al-Mashaan (2003) menunjukkan skor pesimisme lebih tinggi dialami oleh wanita daripada pria, karena ada beberapa penyebab diantaranya, yaitu terdapat ketimpangan antara pria dan wanita terkait promosi jabatan, kemudian wanita memiliki tanggung jawab yang lebih banyak dalam mengurus pekerjaan di kantor maupun di rumah karena wanita berperan bukan hanya sebagai pegawai tetapi juga sebagai ibu dan istri.

Fear of Success

Collins dan Eggleton (1980) menyatakan bahwa *fear of success* merupakan kecenderungan untuk menjadi cemas atau takut mencapai kesuksesan disebabkan oleh konsekuensi negatif, seperti munculnya penolakan sosial ataupun merasakan hilangnya feminitas. Gore, et al. (2016) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi *fear of success* yakni perbedaan gender, dan nilai-nilai budaya.

Optimisme

Menurut Seligman (2008), optimisme merupakan suatu pandangan secara menyeluruh untuk melihat segala hal baik yang terjadi, dan berpikir positif. Forgeard dan Seligman (2012) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi optimisme yakni genetik, lingkungan dan status sosial ekonomi.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara optimisme dengan *fear of success* pada wanita yang bekerja di Bank.

METODE

Penelitian ini menggunakan dua skala psikologis yaitu skala *fear of success* dan skala optimisme yang telah peneliti susun sendiri untuk pengujian hipotesis. Namun sebelumnya, peneliti melukan uji coba terlebih dahulu kepada 40 wanita yang bekerja di bank dengan karakteristik yang telah dijelaskan peneliti pada sampel penelitian. Penyebaran skala tersebut dilakukan melalui *google forms*.

Skala *fear of success* yang dibuat oleh peneliti mengacu pada lima indikator *fear of success* dari Collins dan Eggleton (1980). Berdasarkan hasil uji coba, ditemukan sebanyak 30 aitem valid dari total keseluruhan 60 aitem yang diujicobakan. Nilai reliabilitas *alpha cronbach* (α) yang diperoleh pada skala uji coba *fear of success* yakni 0,952 dengan nilai koefisien korelasi terletak pada rentang 0,396 - 0,822.

Skala optimisme yang dibuat oleh peneliti mengacu pada teori Seligman (2008) yang menjabarkan optimisme ke dalam tiga dimensi, yakni *permanence*, *pervasiveness*, *personalization*. Berdasarkan hasil uji coba, ditemukan sebanyak 24 aitem valid dari total keseluruhan 48 aitem yang diuji cobakan. Nilai reliabilitas *alpha cronbach* (α) yang diperoleh

pada skala uji coba optimisme yaitu 0,956 dengan nilai koefisien korelasi terletak pada rentang 0,540 - 0,825.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh wanita yang bekerja di Bank se-Indonesia. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui. Subjek dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja di bank dengan kriteria sudah menikah dan memiliki anak, serta bekerja pada posisi *low level management* ataupun *middle level management*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 partisipan. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *sampling purposive*.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis yang peneliti gunakan adalah uji normalitas, linieritas, dan juga uji hipotesis. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS 16.0 for windows. Jika $p > 0,05$, maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Namun, $p < 0,05$, maka menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada variabel *fear of success* yaitu 0,128 dan variabel optimisme yaitu 0,065 yang berarti kedua variabel berdistribusi normal.

Uji linieritas menggunakan *test for linearity* dengan asumsi dikatakan linear jika nilai signifikansi di bawah 0,05 ($p < 0,05$) dan dikatakan tidak linear jika nilai signifikansi di atas 0,05 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil uji linearitas pada kedua variabel, ditemukan nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut linear. Kemudian, uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson's product moment*. Hasil uji hipotesis pada kedua variabel tersebut ditemukan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai $r = -0,408$ yang berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara optimisme dengan *fear of success*.

HASIL

Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 150 wanita yang bekerja di bank. Dalam penelitian ini peneliti membagi deskripsi berdasarkan usia, jabatan/posisi kerja, dan masa kerja.

Tabel 1.
Deskripsi Usia Subjek Penelitian

Usia	Jumlah	Presentase
Dewasa Awal (20-40 Tahun)	94	62,7%
Dewasa Madya (40-65 Tahun)	56	37,3%
Total	150	100%

Berdasarkan tabel di atas, subjek wanita dewasa awal dengan usia berkisar 20-40 tahun lebih mendominasi yaitu sebanyak 94 orang (62,7%).

Tabel 2.
Deskripsi Jabatan/Posisi Kerja Subjek Penelitian

Jabatan/Posisi Kerja	Jumlah	Presentase
<i>Low Level Management</i>	30	20%
<i>Middle Level Management</i>	120	80%
Total	150	100%

Berdasarkan tabel di atas, subjek yang menjabat pada posisi *Middle Level Management* lebih mendominasi yaitu sebanyak 120 orang (80%).

Tabel 3.
Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
4-7 Tahun	22	14,7%
8-11 Tahun	48	32%
12-15 Tahun	19	12,7%
16-19 Tahun	23	15,3%
20-23 Tahun	10	6,6%
24-27 Tahun	18	12%
28-31 Tahun	6	4%
32-35 Tahun	4	2,7%
Total	150	100%

Berdasarkan tabel di atas, subjek penelitian dengan masa kerja 16-19 tahun lebih mendominasi yaitu sebanyak 23 orang (15,3%).

Deskripsi Data Penelitian

Peneliti melakukan analisis data secara deskriptif terhadap masing-masing variabel dengan tujuan agar mendapatkan gambaran sebaran dari setiap variabel. Berikut data deskripsi untuk setiap variabel penelitian.

Tabel 4.
Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian

Variabel	Data Hipotetik					Data Empiris				
	Max	Min	Mean	SD	Med	Max	Min	Mean	SD	Med
<i>Fear of Success</i>	120	30	75	45	75	99	52	79,27	8,172	80,00
Optimisme	96	24	60	36	60	82	44	60,14	8,006	58,50

Keterangan:

Min : Skor total minimal

Max : Skor total maksimal

SD : Standar deviasi

Med : Median

Tabel 5.
Rumus Kategorisasi

Kategorisasi	Formulasi
Rendah	$X < \text{Median}$
Tinggi	$\text{Median} \leq X$

Keterangan :
X : Skor Mentah Variabel
Median : Median Hipotetik

Berikut adalah pembagian kategorisasi dari masing-masing variabel:

a. Fear of Success

Pengkategorisasian variabel *fear of success* dapat diperoleh dari skor median *fear of success*. Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan nilai median *fear of success* sebesar 75. Berikut adalah kategorisasi pada variabel *fear of success*:

Tabel 6.
Deskripsi Kategorisasi *Fear of Success* Subjek Penelitian

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$X < 75$	Rendah	34	22,7%
$75 \leq X$	Tinggi	116	77,3%
Jumlah		150	100%

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi pada variabel *fear of success*, diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian berada pada kategori *fear of success* yang tinggi, yaitu sebanyak 116 subjek (77,3%).

b. Optimisme

Kategorisasi variabel optimisme dapat diperoleh dari skor median optimisme. Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan nilai optimisme sebesar 60. Berikut adalah kategorisasi pada variabel optimisme:

Tabel 7.
Deskripsi Kategorisasi Optimisme Subjek Penelitian

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$X < 60$	Rendah	82	54,7%
$60 \leq X$	Tinggi	68	45,3%
Jumlah		150	100%

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi pada variabel optimisme diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian berada pada kategori optimisme yang rendah, yaitu sebanyak 82 subjek (54,7%).

Hasil Analisis Tambahan

1. Uji Beda Berdasarkan Usia

Tabel 8.
Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	Levene Test	Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>Fear of Success</i>	Dewasa Awal (18-40)	0,486	0,027	Ada perbedaan
	Dewasa Madya (40-60)			
Optimisme	Dewasa Awal (18-40)	0,015	0,331	Tidak ada perbedaan
	Dewasa Madya (40-60)			

Berdasarkan hasil uji beda subjek penelitian menggunakan *Independent Sample t-test*, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *fear of success* sebesar 0,027 ($p < 0,05$) Artinya, ditemukan perbedaan usia pada *fear of success*. Sementara, nilai signifikansi uji beda pada optimisme yaitu sebesar 0,331 ($p > 0,05$). Artinya, tidak ditemukan perbedaan usia pada optimisme.

Untuk mengetahui rata-rata (*mean*) usia dari variabel *fear of success*, maka dilakukan analisis lebih lanjut. Deskripsi perbedaan *mean* pada variabel *fear of success* berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9.
Perbedaan Rata-rata (*Mean*) *Fear of Success* Ditinjau dari Usia

Variabel	Usia	N	Mean
<i>Fear of Success</i>	Dewasa Awal (18-40)	94	78,13
	Dewasa Madya (40-60)	56	81,18

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa *fear of success* pada subjek penelitian dengan usia dewasa madya lebih tinggi dibandingkan dengan subjek dewasa awal.

2. Uji Beda Berdasarkan Jabatan/Posisi Kerja

Tabel 10.
Hasil Uji Beda Berdasarkan Jabatan/Posisi Kerja

Variabel	Usia	Levene Test	Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>Fear of Success</i>	Low Level Management	0,309	0,178	Tidak ada perbedaan
	Middle Level Management			
Optimisme	Low Level Management	0,782	0,277	Tidak ada perbedaan
	Middle Level Management			

Berdasarkan hasil uji beda subjek penelitian menggunakan *Independent Sample t-test*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *fear of success* sebesar 0,178 ($p > 0,05$) Artinya, tidak ditemukan perbedaan jabatan/posisi kerja pada *fear of success*, sementara nilai signifikansi variabel optimisme sebesar 0,277 ($p > 0,05$). Artinya, tidak ditemukan perbedaan jabatan/posisi kerja pada optimisme.

3. Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 11.

Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Fear of Success</i> - Masa Kerja	2,174	0,040	Ada perbedaan
Optimisme - Masa Kerja	0,599	0,756	Tidak ada perbedaan

Berdasarkan hasil uji beda subjek penelitian menggunakan *one-way anova*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *fear of success* sebesar 0,040 ($p < 0,05$) Artinya, ditemukan adanya perbedaan masa kerja pada variabel *fear of success*, sementara nilai signifikansi pada variabel optimisme sebesar 0,756 ($p > 0,05$). Artinya, tidak ditemukan perbedaan masa kerja pada variabel optimisme.

Berdasarkan hasil analisis Bonferroni *fear of success* diatas, membuktikan bahwa tidak ditemukannya perbedaan yang signifikan masa kerja pada *fear of success*. Hal ini dikarenakan dari masing-masing kategori memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 ($p > 0,05$).

4. Tingkat Mean Dimensi Optimisme

Tabel 12.

Tingkat Mean pada Dimensi Optimisme

Dimensi	Mean	Standar Deviation
<i>Permanence</i>	19,66	2,889
<i>Pervasiveness</i>	19,64	3,380
<i>Personalization</i>	20,84	2,883

Berdasarkan tabel hasil tingkat mean pada dimensi optimisme di atas, dapat diketahui bahwa dimensi *personalization* ($M = 20,84$; $SD = 2,883$) paling dominan dirasakan oleh subjek. Sementara dimensi *pervasiveness* ($M = 19,64$; $SD = 3,380$) paling sedikit dirasakan oleh subjek.

5. Tingkat Mean Indikator Fear of Success

Tabel 13.

Tingkat Mean pada Indikator *Fear of Success*

Indikator	Mean	Standar Deviation
Ketakutan akan efek sukses pada gaya hidup	15,79	2,348
Ketakutan akan efek sukses pada hubungan pribadi	15,43	1,895

Persepsi kesuksesan sebagai prospek yang tidak terduga	16,80	2,314
Ketakutan bersaing dengan orang yang dikenal	15,74	2,106
Ketakutan bersaing dengan orang yang tidak dikenal/ terhadap standar abstrak	15,51	2,142

Berdasarkan tabel hasil tingkat *mean* pada indikator *fear of success* di atas, dapat diketahui bahwa indikator persepsi kesuksesan sebagai prospek yang tidak terduga ($M = 16,80$; $SD = 2,314$) paling dominan dirasakan oleh subjek. Sedangkan, ketakutan akan efek sukses pada hubungan pribadi ($M = 15,43$; $SD = 1,895$) paling sedikit dirasakan oleh subjek.

DISKUSI

Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* untuk mengetahui hubungan optimisme dengan *fear of success* pada wanita yang bekerja di bank. Berdasarkan hasil penelitian pada kedua variabel tersebut didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Jika ditarik kesimpulan dari hasil uji hipotesis tersebut membuktikan ada hubungan yang signifikan antara variabel optimisme dengan variabel *fear of success* pada wanita yang bekerja di bank. Hal ini selaras dengan penelitian Rahmawati, Suryanto dan Hartini (2019), bahwa individu yang mengharapkan segala hal baik terjadi pada mereka merupakan individu yang optimis dan mampu mengatasi kecemasan atau ketakutan yang dialaminya dengan baik, sehingga individu tersebut tidak memiliki *fear of success* dan menghilangkan pikirannya terkait konsekuensi negatif dari kesuksesannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa variabel optimisme dan *fear of success* mempunyai nilai $r = -0,408$ dengan $p = 0,000$. Hal tersebut membuktikan ada hubungan negatif yang signifikan antara optimisme dengan *fear of success*. Dapat terlihat bahwa semakin tinggi *fear of success* maka optimisme pada diri individu semakin rendah. Hasil hipotesis dalam penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Stanculescu (2013) yang memiliki nilai korefisien korelasi *pearson* (r) antara optimisme dengan *fear of success* sebesar $-0,30$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *fear of success* dan optimisme, dimana individu yang takut akan kesuksesan cenderung lebih pesimis dalam menghadapi suatu hal.

Peneliti selanjutnya melakukan analisis uji beda pada subjek penelitian berdasarkan usia, jabatan atau posisi kerja dan masa kerja. Berdasarkan hasil yang telah ditemukan dari uji beda diketahui terdapat perbedaan dari segi usia dan masa kerja pada variabel *fear of success*. Akan tetapi, tidak ditemukan perbedaan pada uji beda berdasarkan jabatan atau posisi kerja. Apabila dilihat hasil uji beda *fear of success* yang ditinjau dari usia, menunjukkan adanya perbedaan diantara usia dewasa awal maupun usia dewasa madya. Diketahui bahwa nilai *mean* paling tinggi diperoleh dari kelompok usia dewasa madya. Artinya, wanita dewasa madya mempunyai *fear of success* yang lebih tinggi daripada wanita dewasa awal. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa wanita dewasa madya atau yang berusia 41 tahun ke atas diketahui memiliki *fear of success* yang lebih tinggi dibandingkan kategori usia dibawahnya (Collins & Eggleton, 1980)

Collins dan Eggleton (1980) menambahkan bahwa kelompok usia yang terkait dengan munculnya ketakutan untuk bersaing dengan orang yang dikenal dan ketakutan akan efek sukses yang muncul pada hubungan personal. Hal ini menyebabkan individu pada ekstrim ke atas atau yang berusia 41 tahun ke atas memiliki *fear of success* yang lebih tinggi, khususnya kelompok usia yang lebih tua, cenderung takut mendapatkan sikap negatif dari keluarga dan

teman terdekat serta khawatir akan mendapat penolakan sosial seperti kebencian dari teman sebaya apabila meraih kesuksesan karier yang lebih tinggi.

Peneliti melakukan analisis uji beda kedua yaitu terkait dengan masa kerja. Dari hasil uji beda tersebut ditemukan bahwa terdapat perbedaan *fear of success* berdasarkan masa kerja. Apabila ditinjau dari tingkat *mean*, masa kerja 24-27 tahun memiliki nilai *mean* yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok kategori lainnya. Diketahui juga nilai *mean* masa kerja 24-27 tahun yaitu sebesar 83,56. Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan *fear of success* berdasarkan masa kerja. Buchalter (1997) menyatakan bahwa manager wanita dengan pengalaman kerja lebih dari 20 tahun cenderung lebih tinggi merasakan *fear of success*. Hal tersebut dikarenakan wanita dinilai mempunyai keterbatasan pilihan untuk memilih aspirasi yang tinggi daripada pria, dan juga sifat ambisi cenderung ditujukan untuk pria sedangkan wanita yang terlalu ambisius dianggap tidak feminin.

Noor dan Zainuddin (2011) menambahkan, usia dan tahun pengalaman kerja saling berhubungan atau memiliki keterkaitan. Usia pada wanita akan mempengaruhi pengalaman masa kerjanya dan juga akan muncul potensi hambatan yang dihadapi wanita baik dalam karier maupun keluarga pada pertengahan dan akhir karier yaitu sekitar usia 36-60 tahun (Chen, Doherty & Vinnicombe, 2012). Dengan demikian, hasil ini membuktikan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh wanita karier dewasa madya maka semakin tinggi juga *fear of success* yang dirasakannya.

Peneliti telah menganalisis tingkat *mean* dari setiap indikator *fear of success* pada subjek penelitian. Berdasarkan hasil *mean* dari setiap indikator *fear of success* menunjukkan bahwa indikator *fear of success* paling dominan yaitu terletak pada indikator persepsi kesuksesan sebagai prospek yang tak terduga. Indikator persepsi kesuksesan sebagai prospek yang tak terduga dinilai dominan karena menunjukkan tentang adanya penolakan atau bahkan kemungkinan untuk menghindari kesuksesan khususnya bagi wanita karier yang sudah menikah. Sedangkan, indikator ketakutan akan efek sukses pada hubungan personal mengarah kepada ketakutan yang muncul dari sikap negatif ataupun kebencian dari keluarga maupun teman sebaya (Collins & Eggleton, 1980).

Peneliti juga menganalisis tingkat *mean* dari setiap dimensi optimisme pada subjek penelitian. Diketahui dimensi optimisme yang paling dominan terletak pada dimensi *personalization*, sedangkan dimensi yang paling rendah atau tidak terlalu dominan yaitu terletak pada dimensi *pervasiveness*. Dimensi *personalization* mengukur terkait dua hal yang berbeda yaitu dari gaya internal dan eksternal. Individu dengan gaya internal akan lebih sering menyalahkan diri sendiri ketika gagal, kurang menghargai dirinya serta merasa tidak mempunyai kemampuan yang lebih, sedangkan individu dengan gaya eksternal akan lebih menghargai dirinya sendiri dan cenderung menyalahkan faktor eksternal ketika menghadapi kegagalan (Seligman, 2008).

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah dan Prastuti (2020) terkait dimensi optimisme yang paling dominan yakni terletak pada dimensi *personalization*, dimana individu menganggap semua sumber masalah yang terjadi berasal dari luar dirinya (eksternal), sedangkan segala sumber yang menyenangkan berasal dari dalam dirinya (internal). Istiqomah dan Prastuti (2020) juga menambahkan bahwa individu pada dimensi *personalization* memiliki kemampuan untuk mengendalikan suasana hati, reaksi penghindaran atau kebencian terhadap hal tertentu, perasaan frustrasi, reaksi emosional terhadap keberhasilan ataupun kegagalan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel optimisme memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel *fear of success* pada wanita yang bekerja di Bank. Hal ini menunjukkan pula bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Implikasi

Bagi responden, diharapkan dapat menurunkan *fear of success* dengan cara meningkatkan optimisme dalam diri individu. Individu diharapkan juga untuk mampu mengembangkan potensi dalam diri, melihat segala sesuatu secara rasional terkait pandangan sukses yang sebenarnya, sehingga individu tidak selalu memandang konsekuensi negatif dari kesuksesan dan juga diharapkan dapat melakukan manajemen waktu dengan baik dalam mengurus keperluan domestik rumah tangga maupun pekerjaan.

Bagi sektor perbankan diharapkan bisa memahami terkait adanya kecenderungan *fear of success* bagi pegawai bank khususnya pada wanita yang sudah menikah. Diharapkan agar pihak perbankan dapat memberikan strategi pengembangan karier serta motivasi kerja yang baik bagi setiap pegawainya. Misalnya, dengan membuat suatu pelatihan ataupun membuat program dan konsep pengembangan karier yang dapat memberikan pemahaman dan perubahan bagi pegawai wanita khususnya yang memiliki kecenderungan *fear of success*. Diharapkan juga pihak perbankan menyediakan layanan konsultasi sebagai wadah bagi setiap pegawai bank dalam mengatasi kendala-kendala yang dihadapi pegawai terkait pekerjaan dan kinerjanya.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini mampu memberikan pemahaman serta menambah wawasan baru untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang sama. Bagi peneliti selanjutnya dimohon dapat mempertimbangkan variabel lain diluar dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti *self-esteem*, *social support*, dan *self-efficacy* yang juga mempunyai hubungan dengan *fear of success*. Diharapkan bisa melibatkan wanita karier yang belum menikah untuk dijadikan perbandingan hasil akhir dengan wanita karier yang sudah menikah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34-44.
- Al-Mashaan, O. S. (2003). Associations among job satisfaction, optimism, pessimism, and psychosomatic symptoms for employees in the government sector in Kuwait. *Psychological Reports*, 93(1), 17-25. Doi: [/10.2466%2Fpr0.2003.93.1.17](https://doi.org/10.2466/2Fpr0.2003.93.1.17).
- Buchalter, S, F. (1997). Fear of success, fear of failure, and the imposter phenomenon among male and female marketing managers. *Sex Roles*, 37(11), 847-859. Doi: [/10.1007/BF02936343](https://doi.org/10.1007/BF02936343).
- Burke, R., & Vinnicombe, S. (2005). Advancing women's careers. *Career Development International*, 10(3), 165-167. Doi: [10.1108/13620430510732012](https://doi.org/10.1108/13620430510732012).
- Chen, A., Doherty, N., & Vinnicombe, S. (2012). Developing women's career competencies through an EMBA. *Gender in Management: An International Journal*. 22(4), 232-248. Doi: [/10.1108/17542411211244786](https://doi.org/10.1108/17542411211244786).
- Collins, R. W., & Eggleton, R. (1980). Fear of success theory and librarians. *International Library Review*, 12(1), 49-63. Doi: [10.1016/0020-7837\(80\)90009-6](https://doi.org/10.1016/0020-7837(80)90009-6).

- Fagbemi, F. M. (2018). Fear of success as a function of psychological androgynous tendencies among women in managerial positions. *KIU Journal of Humanities*, 3(2), 265-269.
- Forgeard, M. J. C., & Seligman, M. E. P. (2012). Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism. *Pratiques psychologiques*, 18(2), 107-120. Doi: [10.1016/j.prps.2012.02.002](https://doi.org/10.1016/j.prps.2012.02.002).
- Gore, J. S., Thomas, J., Jones, S., Mahoney, L., Dukes, K., & Treadway, J. (2016). Social factors that predict fear of academic success. *Educational Review*, 68(2), 155-170. Doi: [/10.1080/00131911.2015.1060585](https://doi.org/10.1080/00131911.2015.1060585).
- Istiqomah., & Prastuti, E. (2020). Student optimism regarding online learning during the covid-19 pandemic. *KnE Social Sciences*, 187-194. Doi:/10.18502/kss.v4i15.8204.
- Istiqomah., & Prastuti, E. (2020). Student optimism regarding online learning during the covid-19 pandemic. *KnE Social Sciences*, 187-194. Doi:/10.18502/kss.v4i15.8204.
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2016). Pengaruh relation-oriented leadership behavior terhadap work-life balance pada wanita pekerja. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 8(2), 121-126.
- Lestari, Y. I. (2017). Fear of success pada perempuan bekerja ditinjau dari konflik peran ganda dan hardiness. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 55-63.
- Mardiah, A., & Zulhaida, Z. (2018). Penerapan kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan (Studi perbandingan antara bank syariah dan konvensional di Pekanbaru). *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*, 17(1), 80-95.
- Noor, N. M., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(4), 283-293. Doi: 10.1111/j.1467-839X.2011.01349.x.
- Pita, T. O., & Prasetya, B. E. A. (2018). Perbedaan fear of success ditinjau dari status pernikahan pada wanita karier. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 3(2), 56-64. Doi: [10.24176/perseptual.v3i2.2239](https://doi.org/10.24176/perseptual.v3i2.2239).
- Rahmawati, A., Suryanto, S., & Hartini, N. (2019). Fear of success perempuan bekerja (dalam perspektif budaya jawa). *Palastren Jurnal Studi Gender*, 11(1), 73-92. Doi: [10.21043/palastren.v11i1.3556](https://doi.org/10.21043/palastren.v11i1.3556).
- Ramadhani, N. (2016). Implikasi peran ganda perempuan dalam kehidupan keluarga dan lingkungan masyarakat. *Sosietas*, 6(2).
- Seligman, M. E. P. (2008). *Menginstal optimisme* (terjemahan: Budy Yogapranata). Bandung: PT Karya Kita.
- Setyowati, T. L. A. D., & Arsanti, T. A. (2015). Perempuan dan jabatan managerial dalam organisasi: wfc pada perempuan bekerja. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*.
- Stanculescu, E. (2013). University students' fear of success from the perspective of positive psychology. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 728-732. Doi: [10.1016/j.sbspro.2013.04.384](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.384).
- Tewal, B., & Tewal, F. B. (2014). Pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada universitas sam ratulangi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 450-456.
- Tumanggal, K. W., Mursito, B., & Titisari, K. H. (2018). Analisis kinerja karyawan perbankan pt bank pembiayaan rakyat syariah (bprs) di Surakarta. *Indonesian Economics Business and Management Research*, 1(1), 52-57.
- Yanti, N., & Hermaleni, T. (2019). Kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap work family conflict pada karyawan bank. *Jurnal Riset Psikologi*, 19(3).