

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada masa perkembangan zaman yang semakin modern, bertambah kompleksnya kehidupan, bertambah pula intensitas peran yang dijalani oleh kaum wanita. Kajian tentang wanita menjadi tema menarik untuk didiskusikan dan diteliti dalam bidang manajemen sumberdaya manusia. Potensi kaum wanita pada zaman modern ini sudah tidak hanya menuntut persamaan hak atau yang biasa disebut emansipasi, tapi terlihat jelas para wanita modern sudah mulai merambah kearah pemanfaatan fungsi diri yang lebih dalam proses pembangunan negara.

Melihat potensi wanita sebagai sumber daya manusia maka upaya menyertakan wanita dalam proses pembangunan bukan hanya merupakan perikemanusiaan belaka, tetapi merupakan tindakan efisien karena tanpa mengikutsertakan wanita dalam proses pembangunan berarti pemborosan dan memberi pengaruh negatif terhadap lajunya pertumbuhan ekonomi (Yusuf, 2006). Lingkup pekerjaan yang professional dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang luas, hal ini jika di kembangkan akan berfungsi sebagai sumber pengembangan diri bagi wanita untuk mengaktualiasikan diri.

Karir dan pekerjaan bagi wanita saat ini dipandang bukan lagi sebagai pilihan, tetapi sudah merupakan aktualisasi diri. Hal ini dipicu dengan semakin banyaknya wanita mendapatkan keahlian dan pendidikan yang sama atau justru melebihi pria. Peran wanita di segala segi kehidupan akhir-akhir ini sudah dianggap sejajar dengan pria, bahkan dalam kondisi krisis banyak wanita tampil

sebagai penyelamat ekonomi keluarga. Bekerja merupakan salah satu sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk menemukan makna hidupnya dan bagi wanita bekerja merupakan perwujudan aktualisasi diri. Puncak dari kebutuhan manusia menurut Maslow (2003) adalah beraktualisasi diri.

Pada kenyataannya seseorang mencari pekerjaan tidaklah mudah, karena membutuhkan berbagai macam keahlian dan pengalaman untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Menurut As'ad (1999), seseorang mempunyai gairah bekerja karena mempunyai keinginan untuk berprestasi, ingin mendapatkan kedudukan lebih tinggi dari hasil-hasil lainnya yang lebih menguntungkan dirinya. Berdasarkan Bab I Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Lebih lanjut dijelaskan pada Bab III Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Dalam hal ini wanita juga termasuk salah satu individu yang berhak untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan laki-laki. Anoraga (2006) mengemukakan alasan-alasan yang mendasari individu laki-laki maupun perempuan bekerja, yaitu untuk memenuhi tiga jenis kebutuhan. Pertama, pemenuhan kebutuhan fisiologis dasar, menyangkut pencarian nafkah untuk memenuhi kebutuhan biologis (makan, minum dan lain-lain). Kedua, pemenuhan kebutuhan social meliputi persahabatan, identitas/status sosial., rasa memiliki dan

dimiliki. Ketiga, pemenuhan kebutuhan egoistik meliputi rasa kepuasan akan prestasi, kebebasan dalam berkreasi dan keinginan akan pengetahuan.

Fenomena wanita bekerja dari jaman dulu sudah ada tetapi karena tingkat pendidikan saat ini lebih tinggi, maka variasi pekerjaan yang dapat dilakukan kaum wanita itu pun lebih banyak. Variasi pekerjaan wanita bisa terlihat dengan banyaknya bidang pekerjaan yang dulunya hanya dikerjakan laki-laki sekarang juga dikerjakan oleh wanita (Chaerunnisa, 2008). Jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Peningkatan keterlibatan wanita di dalam kegiatan ekonomi ditandai dengan dua proses, yaitu: Pertama, peningkatan dalam jumlah perempuan yang terlibat dalam pekerjaan di luar rumah tangga. Kedua, peningkatan dalam jumlah bidang pekerjaan yang dapat dimasuki oleh perempuan. Bidang-bidang yang sebelumnya didominasi oleh pria mulai dimasuki bahkan didominasi oleh perempuan. Gejala ini memperlihatkan semakin terbukanya bagi perempuan untuk keluar dari arena domestik dan bekerja di luar rumah (Aji, dkk, 2009).

Di Indonesia, sebagaimana juga yang terjadi di seluruh penjuru dunia, makin banyak wanita yang bekerja di sektor formal. Ada yang sekedar untuk menyambung nafkah dan ada pula yang ingin mengaktualisasikan diri. Seperti kaum laki-laki, mereka juga mencari peluang untuk mengembangkan diri selama berkarier. Di tengah semakin banyaknya kesempatan bagi kaum wanita untuk bekerja di berbagai pekerjaan serta mengenyam pendidikan tinggi, masih sering terdengar cerita bahwa wanita lebih memilih berhenti bekerja, 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. Eksistensi wanita bekerja sampai saat ini masih diteropong oleh masyarakat dengan kaca pembesar. Mereka menganggap wanita karier hanya sekelompok wanita yang menemukan peluang baru dan lupa akan kodratnya. Hal tersebut terjadi karena pembangunan nasional dilaksanakan selama dua dasawarsa di Indonesia, telah menghasilkan banyak perubahan dan kemajuan di berbagai bidang dan sector kehidupan (Anoraga, 2006).

Pada survey peneliti di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, yang menghasilkan data mengenai tingginya jumlah karyawan tetap wanita di tempat tersebut yaitu 69% dari total keseluruhan pegawai, yaitu sebanyak 82 orang dari 120 orang (Sumber : Data internal Bank PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk) yang memiliki karakteristik menonjol salah satunya adalah bank ini bergerak dibidang profit yang mempunyai tugas pokok menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito serta menyalurkan dana dalam bentuk kredit. Bank BUMN yang sebagian kreditnya disalurkan untuk usaha kecil dan menengah. Bukan hanya mengedepankan laba, tetapi juga turut peduli terhadap kehidupan sosial masyarakat yang diimplementasikan tidak terbatas terhadap kegiatan-kegiatan sosial, bantuan korban bencana alam, tetapi juga tanggung jawab terhadap pelestarian seni budaya. Berdasarkan jumlah keseluruhan bank perkreditan rakyat yang terdapat di kota Medan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk adalah salah satu yang paling representatif karena tingginya mobilitas para pegawainya dan terpercayanya bank perkreditan tersebut di mata masyarakat.

Berdasarkan observasi awal peneliti hambatan yang dialami oleh wanita pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk ini adalah tidak ada keinginan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mereka juga enggan untuk menerima promosi ke jabatan yang lebih tinggi karena alasan keluarga. Kebanyakan dari mereka lebih nyaman berada di jabatan yang di dudukinya sekarang, bahkan sudah bertahun-tahun. Sebenarnya, jika dilihat dari kinerjanya, pegawai wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk ini sangat memiliki potensi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh mereka, tapi justru kebanyakan dari mereka menolak promosi tersebut. Dan promosi dianggap cenderung dilakukan oleh pria. Sedangkan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk 60% posisi *teller* bank diduduki oleh wanita, dan pada kenyataannya memanglah demikian, kemudian pada posisi *Customer Service* (CS), 70% nya juga diduduki oleh wanita.

Menurut pengakuan dari manager cabang yang ditemui oleh peneliti tersebut mengatakan bahwa wanita cenderung lebih luwes mengisi posisi tersebut sehingga banyak nasabah yang merasa nyaman, hal tersebut tentunya menjadikan keuntungan tersendiri bagi bank tersebut. Sayangnya, dominasi yang demikian, justru tidak membuat wanita tertarik untuk melakukan kompetisi dalam meraih jabatan yang lebih tinggi lagi, 60% lebih wanita yang menduduki jabatan seperti yang dipaparkan pada paragraf di atas tidak meneruskan pada jabatan yang lebih tinggi dan bahkan pensiun atau mengakhiri pekerjaannya masih di jabatan yang sama.

Menurut teori yang dikemukakan Horner (dalam Akbar Hawadi 2001), bahwa wanita merasa prestasi dalam mencapai suatu posisi seringkali diasosiasikan sebagai sesuatu yang sifatnya maskulin, jadi apabila wanita mencapai prestasi tinggi maka sifat feminitasnya akan berkurang dan dipandang sebagai seorang yang maskulin. Disamping itu orientasi tugas yang sifatnya kompetitif dan agresif, membuat wanita merasa tidak nyaman untuk melakukan perilaku yang berhubungan dengan pencapaian posisi, yang tampak tidak feminin dan menyebabkan penolakan sosial, karena kebanyakan masyarakat menganggap wanita lebih pantas untuk menampilkan motif afiliasi dalam bentuk lebih dekat dan memperhatikan orang lain.

Hal itu juga diperkuat oleh masyarakat sosial mendorong kedudukan wanita dan tuntutan sosial budaya terhadap kaum wanita untuk selalu bersikap dan berperilaku berpusat pada keluarganya inilah yang sering menimbulkan tuntutan pada diri wanita yang bekerja, yaitu tuntutan antara idealnya wanita secara budaya dan wanita sebagai sumber daya manusia (Devianty, 2007). Tuntutan ini sering membuat wanita karir lebih memilih menghindari sukses, karena wanita merasa dirinya cenderung mendapat tekanan sosial sehingga ia merasakan suatu ketakutan, perasaan bersalah, merasa tidak feminin, dan mementingkan diri sendiri (Devianty, 2007). Wanita yang berhasil dalam tugasnya, tetapi kurang berhasil atau gagal sebagai seorang ibu dan istri akan menyebabkan penilaian masyarakat menjadi kurang (Seniati, 1991).

Akibat adanya tuntutan tersebut berpotensi menimbulkan *motive to avoid success* atau motivasi untuk menghindari sukses yang kemudian diistilahkan

dengan *fear of success* atau ketakutan akan sukses Prasetyaningrum (dalam Petri, 1999). *Fear* adalah ketakutan atau kekhawatiran, yang merupakan satu reaksi emosional yang kuat, mencakup perasaan subjektif penuh ketidaksenangan agitasi, dan keinginan untuk melarikan diri atau bersembunyi, disertai kegiatan penuh perhatian. Ketakutan ini merupakan suatu reaksi terhadap satu bahaya khusus yang tengah dihadapi atau khawatir karena mengantisipasi satu bahaya (Chaplin, 2011). *Fear of success* dalam hal ini mengacu kepada dua hal yang harus diselesaikan dengan baik dan dilakukan dalam waktu bersamaan. Ketika satu aktivitas dilakukan dengan baik maka aktivitas lain akan mengalami penurunan, hal ini sudah otomatis terjadi. Oleh sebab itulah muncul hukum prioritas.

*Fear of success* ini pertama sekali diteliti oleh Mathilda Horner (Naully, 2003) dengan mengembangkannya pada tahun 1965 untuk membahas hasil penelitian McClelland mengenai banyaknya wanita yang kurang berprestasi dibandingkan pria. Horner menyatakan bahwa sebenarnya wanita memiliki kemauan untuk berprestasi, namun keinginan untuk berprestasi dikurangi oleh pandangan masyarakat yang negatif tentang kesuksesan bagi wanita. Dalam diri wanita terdapat ketakutan untuk sukses (*fear of success*) yang timbul karena adanya konsekuensi-konsekuensi negatif yang tidak menyenangkan sehubungan dengan keberhasilan pada wanita. Konsekuensi negatif tersebut antara lain adalah penolakan lingkungan akan keberhasilannya serta kehilangan femininitas.

Ketika kita membicarakan tentang *fear of success*, maka selalu terkait dengan peran jenis kelamin (Naully, 2003). Menurut Horner peran jenis kelamin ini dipelajari seseorang melalui proses sosialisasi ditengah lingkungannya. Peran

jenis kelamin, merupakan serangkaian atribut kepribadian yang meliputi sikap dan juga perilaku yang dianggap cocok bagi pria dan wanita. Jenis pekerjaan atau tugas juga berkaitan dengan timbulnya ketakutan akan sukses. Marshall (dalam Suryaningsih, 1995) menyatakan bahwa ketakutan akan sukses pada wanita berhubungan dengan tugas-tugas bersifat maskulin karena individu harus bersaing dengan pria. Menurut Jenkins & McDonal (dalam Naully, 2003) perilaku karakteristik ini dicirikan dengan ciri feminin dan maskulin. Peran gender ini telah menjadi stereotip yang melekat kuat dan diyakini oleh masyarakat, termasuk kaum wanita sendiri. Mereka menganggap bahwa pria yang ideal adalah yang memiliki sifat-sifat maskulin, sedangkan wanita yang ideal adalah wanita yang memiliki sifat-sifat feminin.

Ketakutan meraih sukses (*fear of success*) muncul dalam diri wanita karena wanita takut melanggar norma sosial yang ditetapkan masyarakat. Norma sosial yang ditanamkan pada wanita adalah untuk tampil feminin, yaitu patuh, mengabdikan, pasif, mengurus rumah tangga dan bergantung pada orang lain. Jadi wanita yang berkarier akan memiliki atau menjalani dua peran sekaligus, yaitu bekerja di luar rumah sekaligus menjadi ibu rumah tangga yang baik. Oleh karena itu akan muncul rasa bersalah pada diri wanita jika tidak mampu melakukan perannya dengan baik, karena ketika bekerja wanita merasa telah mengabaikan keluarga dan rumah tangganya. Ketika ketakutan akan sukses (*fear of success*) muncul dalam diri wanita maka akan memunculkan adanya motivasi menghindari sukses. Takut sukses merupakan hasil dari adanya konflik antara motif untuk mencapai sesuatu berdasarkan standar keunggulan tertentu dan motif untuk dekat

dengan orang lain. Disinilah *fear of success* pada wanita muncul ketika diharuskan memilih aktivitas mana yang harus di prioritaskan dan bagaimana menjalankan keduanya secara bersamaan dan menghasilkan kesuksesan.

Kondisi wanita yang harus benar-benar bisa membagi waktunya dengan baik antara di tempat kerja sebagai pekerja/karyawan dan di rumah sebagai istri dan orang tua ini sering disebut dengan peran ganda wanita. Menurut Frize (dalam Naully, 2003) salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya *fear of success* pada wanita yang bekerja adalah konflik peran ganda. Newman dan Newman (2006) mengatakan bahwa individu pada masa dewasa mengalami multi peran (peran ganda) yang dapat menjadi sarana untuk mengekspresikan diri dan berhubungan dengan tuntutan sosial baru. Jika dilihat secara terperinci, sesungguhnya peran ganda pada wanita ini memiliki tekanan yang lebih besar bagi seorang wanita.

Memang jika dilihat dari tingkat prestasi dan penerimaannya wanita yang bekerja dianggap lebih dapat mengaktualisasikan diri dengan baik tapi dalam hal ini wanita yang bekerja sering merasakan kebimbangan antara menjalankan tugasnya di rumah dan di luar rumah. Karena jika dilihat dari kodrat seorang wanita adalah berada di dalam rumah mengurus suami dan anak-anaknya dengan baik. Rini (2002) mengatakan bahwa wanita bekerja yang mengalami peran ganda ingin dapat memainkan peran mereka sebaik mungkin secara proporsional dan seimbang.

Wanita bekerja harus bisa menjadi ibu yang sabar dan bijaksana, istri yang baik serta ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas keperluan dan urusan

rumah tangga. Di tempat kerja, wanita bekerja mempunyai komitmen dan tanggung jawab untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik. Beutell dan Greenhaus (1985) menggambarkan tiga bentuk konflik yang berkaitan dengan konflik peran ganda perempuan antara peran di rumah tangga dan peran di pekerjaan. Pertama, *time-based conflict*, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Kedua, *strain based conflict* yang mengacu pada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh peran yang satu namun ditunjukkan dalam peran yang lain. Ketiga, *behavior based conflict*, mengacu pada ketidaksesuaian seperangkat perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah yang mengakibatkan perempuan karir biasanya sulit menukar antara peran yang satu dengan yang lain.

Pada umumnya, tuntutan atau harapan berbagai peran yang dimainkan individu dapat menyebabkan individu mengalami konflik peran (Henslin, 2005). Konflik peran ganda adalah suatu situasi yang dihadapi individu ketika harus memenuhi tuntutan atau harapan dua peran sosial yang saling bertentangan muncul secara bersamaan (Newman & Newman, 2006). Konflik peran terjadi ketika tuntutan atau harapan berbagai peran muncul secara bersamaan dan saling bertentangan. Wanita bekerja mengalami konflik peran ganda karena adanya tekanan/tanggung jawab dari peran pekerjaan dan peran mengurus rumah tangga.

Karyawan wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap keluarganya, karena disamping dia adalah seorang istri, dia juga adalah seorang ibu yang harus dapat memdidik anak-anaknya dengan baik. Hal ini sangat disadari oleh karyawan wanita

di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, karena tidak sedikit dari mereka yang meminta bantuan untuk mengurus keluarganya, terutama anak-anaknya pada orang-orang terdekat mereka seperti, orang tua atau saudara bahkan ada yang menggunakan pengasuh. Terkadang timbul rasa takut dan perasaan bersalah yang menjadi tuntutan bagi pegawai wanita yang seakan lebih mementingkan pekerjaan daripada anak-anaknya. Dan bukan hanya memiliki peran seorang istri serta ibu, pegawai wanita di perusahaan tersebut juga memiliki tanggung jawab yang harus diemban terkait dengan pekerjaan yang dituntut memiliki kinerja yang baik. Peran ganda ini otomatis menjadi konflik bagi pegawai wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Hal ini diperkuat dengan tujuh aspek konflik peran ganda yang di kemukakan oleh Sekaran (1986) dan Work-Family Conflict Scale (Koppelman, 1983 dan Burley, 1989) yaitu : Aspek pengasuhan anak, tugas utama seorang istri adalah mengurus suami, anak dan memberikan pendidikan terbaik baginya. Bantuan pekerjaan rumah tangga, bantuan pekerjaan rumah tangga yang dimaksud adalah istri yang tetap bekerja untuk melayani suami dan anaknya, walaupun pekerjaan rumah tangga telah diserahkan kepada pembantu rumah tangga, sang istri tetap berkewajiban untuk mengetahui segala urusan yang berhubungan dengan rumah tangga. Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak merupakan suatu siklus kehidupan yang harus dijalani seorang istri. Waktu untuk keluarga, walaupun memiliki jadwal yang padat, istri semaksimal mungkin harus mampu memberikan waktu untuk suami dan anak. bila hal itu tidak mampu diberikan seorang istri

karena kesibukannya di tempat kerja maka terjadi hal-hal yang negatif seperti anak kurang mendapat perhatian. Menentukan prioritas, seorang istri harus mampu menentukan prioritas kerja dan keluarga, disini istri dituntut untuk dapat menentukan sikap terhadap dua peran yang harus dijalannya. Tekanan karir, tekanan keluarga dan pandangan suami tentang peran ganda wanita, setiap peran memiliki konsekuensi masing-masing. Disatu sisi karir menuntut agar mampu mencurahkan tenaga, waktu dan pikiran terhadap pekerjaan.

Ketujuh aspek tersebut terurai dalam empat faktor penyebab konflik peran ganda, yaitu : Faktor pekerjaan, wanita yang bekerja dituntut untuk menunjukkan dedikasi, keuletan, ambisius, mandiri, progresif dan bermotivasi tinggi. Faktor keluarga, status sebagai istri menuntut wanita untuk memperhatikan suami dan anak, menjaga keharmonisan keluarga serta menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga lainnya. Faktor masyarakat, tuntutan sosial menghendaki wanita dapat bersifat feminin (lembut, hangat, mementingkan keluarga, tidak berperilaku kompetitif, agresif dan ambisius). Nilai individu, yaitu keyakinan, kepercayaan dan norma yang dianut yang menentukan pandangan individu terhadap peran yang dihadapi.

Berdasarkan aspek yang muncul di atas, menguatkan dugaan peneliti akan adanya hubungan konflik peran ganda dengan *fear of success* yang dialami oleh pegawai wanita. Dunia karir yang identik dengan dunia laki-laki yang penuh dengan kompetisi dan prestasi, mengharuskan wanita mampu bersaing dengan laki-laki. Persaingan dengan laki-laki membuat wanita cenderung akan menghindari keadaan ini. Penghindaran dari situasi ini dikarenakan adanya

ketakutan dalam diri wanita yang secara nyata dialami. Pada saat itu akan muncul kecemasan, perasaan bersalah, merasa terlalu mementingkan diri sendiri, merasa kehilangan feminitas, serta ditolak lingkungan sosial. Hambatan-hambatan itu merupakan konsekuensi negatif dalam prasangka wanita akan kesuksesan yang wanita raih. Terutama dalam mengurus keluarga dengan baik dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Oleh karena itu, banyak wanita yang menjalankan dua peran sekaligus dalam kehidupannya. Dan peranan ini disebut dengan peran ganda. Tuntutan atau harapan berbagai peran yang dimainkan individu dapat menyebabkan individu mengalami konflik peran (Henslin, 2005). Konflik peran terjadi ketika tuntutan atau harapan berbagai peran muncul secara bersamaan dan saling bertentangan (Newman & Newman, 2006).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang menyebabkan wanita mengalami *fear of success*, yaitu latar belakang sosial budaya, orientasi peran jenis, situasi persaingan kerja, konflik peran ganda, dukungan sosial, tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan. Dan pada penelitian ini, peneliti akan berfokus kepada faktor ke empat yaitu, konflik peran ganda.

Fenomena di atas melatarbelakangi menariknya pengkajian ”*Fear of Success*” Ditinjau dari Konflik Peran Ganda pada Wanita Yang Bekerja . Melalui kajian tersebut diharapkan mampu mengetahui situasi hubungan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* wanita yang bekerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Fenomena wanita bekerja dihadapkan pada tuntutan dan hambatan yang mengacu kepada kodrat sebagai seorang wanita yaitu sebagai ibu rumah tangga yang bertanggungjawab untuk mengurus suami dan anak-anaknya. Tapi disisi lain wanita yang bekerja memiliki tanggungjawab besar juga terhadap pekerjaan yang diembannya. Dalam hal ini wanita yang bekerja seringkali mengalami *fear of success*. Hal ini diakibatkan karena adanya ketakutan melanggar norma yang ada pada masyarakat dan rasa bersalah jika dianggap mementingkan diri sendiri. Wanita yang bekerja diharuskan menjalankan dua peran sekaligus dan hal ini sering disebut peran ganda. Proses pembagian peran ganda wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain. Hal inilah yang menyebabkan timbulnya konflik peran ganda terhadap wanita yang bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengidentifikasi adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* pada wanita yang bekerja.

### **C. Batasan Masalah**

Agar lebih mengarahkan penelitian yang sesuai dengan tujuan dan berfokus pada sasaran, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yaitu hanya melihat hubungan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* pada wanita yang bekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk pada level pegawai sebagai staf dan sudah berstatus sebagai karyawan tetap serta menyandang status menikah dan memiliki anak. Populasi pada penelitian ini berjumlah 58orang.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah : apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* pada wanita yang bekerja?

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* pada wanita yang bekerja.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi sehingga dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai konflik peran ganda dan *fear of success* pada wanita bekerja. Selain itu, dapat dijadikan sumbangan pengetahuan secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan wanita yang bekerja pada perusahaan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan ilmu pengetahuan bagi peneliti mengenai teori dan fakta mengenai peran ganda dan *fear of success* pada wanita yang bekerja.

b. Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai konflik peran ganda dan *fear of success* bagi wanita yang bekerja secara umum atau karyawati di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk

c. Instansi

Penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut, khususnya pada wanita yang bekerja pada bidang pekerjaan dengan taraf kompetisi yang tinggi, agar kinerja karyawan lebih baik.

