

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Wanita Yang Bekerja

1. Pengertian Wanita Yang Bekerja

Dalam istilah gender, wanita diartikan sebagai manusia yang lemah lembut, anggun, keibuan, emosional dan lain sebagainya. Baik di dunia timur maupun barat, wanita di gariskan untuk menjadi istri dan ibu. Sejalan dengan kehidupan ini, sifat yang di kenakan pada perempuan adalah makhluk yang emosional, pasif, lemah, dekoratif, tidak asertif dan tidak kompeten kecuali untuk tugas rumah tangga (Mathis, 2001). Tetapi dengan terus berkembang pesatnya jaman, wanita juga dituntut untuk memiliki sikap mandiri dan dapat mengembangkan dirinya sebagai manusia sesuai dengan bakat yang dimilikinya. Dapat dilihat dari profil wanita Indonesia saat ini, sangat banyak yang tidak hanya menjalani tugas rumah tangga, tetapi juga berkecimpung di dunia kerja.

Menurut Beneria, wanita bekerja adalah wanita yang menjalankan peran produktifnya (dalam Rini, 2002). Wanita dapat dikategorikan kedalam dua peran, yaitu peran reproduktif dan peran produktif. Peranan reproduktif mencakup peranan reproduksi biologis (pelahiran) sedangkan peranan produktif adalah peranan dalam bekerja yang menghasilkan sesuatu yang bernilai ekonomis (*economically actives*).

Perempuan bekerja (*employed women*) adalah perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah (Matlin, 2004). Sementara itu, menurut Anoraga (2006)

wanita karir adalah wanita yang memperoleh/mengalami perkembangan dan kemajuan dalam bidang pekerjaan. Anoraga menyebutkan wanita yang bekerja untuk menggantikan istilah wanita karir. Beliau juga menegaskan kembali bahwa yang dimaksud dengan karir adalah bekerja apa saja asal mendatangkan suatu kemajuan dalam kehidupannya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa wanita bekerja adalah wanita yang menjalankan peran produktifnya dalam menghasilkan produk atau jasa yang bernilai ekonomis dan bertujuan untuk mempertahankan hidup, mendapatkan upah dan meningkatkan taraf kehidupan dengan mengalami perkembangan dan kemajuan dalam bidang pekerjaan.

B. Fear Of Success

1. Pengertian Fear Of Success

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 merupakan suatu bentuk perilaku yang berkaitan dengan perilaku wanita dalam situasi prestasi yang kompetitif. Motif ini diartikan sebagai suatu disposisi takut sukses, karena kesuksesan diperkirakan akan menimbulkan konsekuensi-konsekuensi negatif, seperti penolakan sosial dan hilangnya sifat-sifat feminim (Horner dalam Petri, 1991).

Dyer (dalam Sarlito, 2005) berpendapat bahwa ketakutan akan sukses merupakan suatu istilah yang antagonis, karena sukses adalah sesuatu yang bernilai positif dan bisa menimbulkan emosi positif pula sehingga secara logis sangat diharapkan bukan dihindari apalagi ditakuti. Horner menyebutkan dengan istilah motif untuk menolak sukses (*motive to avoid success*).

Dari berbagai batasan *fear of success* yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa *fear of success* merupakan suatu reaksi emosional yang kuat mencakup ketidaksenangan subjektif dan suatu motif yang dihadapkan pada konsekuensi negatif, seperti penolakan social dan hilangnya sifat feminim yang diterima sehingga membuat individu cenderung menghindari kesuksesan.

2. Aspek Fear Of Success

Adapun aspek-aspek *fear of success* menurut Shaw dan Constanzo (dalam Naully, 2003) adalah sebagai berikut :

1. *Loss of Femininity* atau ketakutan akan kehilangan femininitas. Dalam hal ini, kehilangan femininitas berarti sebagai hilangnya sifat kewanitaan dalam bentuk kekurangmampuan seorang wanita menunjukkan sifat-sifat feminin, kekurangmampuan untuk menjadi istri dan wanita yang baik dan kurang dapat menjalankan peran sebagai wanita dalam rumah tangga.
2. *Social Rejection* atau ketakutan akan penolakan sosial. Bentuk penolakan sosial ini adalah kurang atau tidak diikutsertakannya wanita sukses dalam kegiatan kelompok, kurang disenangi oleh teman

temannya baik pria ataupun wanita. Dapat diartikan wanita tersebut ditolak oleh lingkungannya.

3. *Loss of Social Self Esteem* atau ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial. Hilangnya penghargaan sosial diartikan sebagai ketiadaan atau kurangnya penghargaan masyarakat terhadap diri wanita yang sukses, karena ia tidak menampilkan sifat yang feminin.

Hal ini didukung oleh Seniati (2002) yang berpendapat bahwa untuk mengukur derajat ketakutan akan sukses dilihat berdasarkan tiga aspek, yaitu :

1. Ketakutan akan kehilangan feminitas
2. Ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial
3. Ketakutan akan ditolak lingkungan sosial

Eryani (1993) menerangkan lebih lanjut bahwa aspek ketakutan akan sukses, adalah:

1. Sikap negatif terhadap kesuksesan
2. Kurang kepercayaan diri
3. Ketidak mampuan menghadapi kompetisi
4. Ketakutan mengalami penolakan sosial atau reaksi orang lain

Dalam penelitian ini peneliti menggabungkan dari pendapat yang ada untuk mengukur ketakutan akan sukses yaitu : *Loss of Femininity* atau ketakutan akan kehilangan feminitas, *Social Rejection* atau ketakutan akan penolakan sosial, *Loss of Social Self Esteem* atau ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial

3. Penyebab munculnya *Fear of Success*

Horner (dalam Naully, 2003) menyatakan bahwa *fear of success* lebih merupakan karakteristik wanita dibanding pria, namun tidak semua wanita memiliki *fear of success*. Ada dua faktor yang menjadi penyebab munculnya *fear of success* yaitu dari dalam diri wanita itu sendiri dan keadaan di luar dirinya (lingkungan).

1. Dari dalam diri individu

Menurut Horner (dalam Naully, 2003) *fear of success* lebih merupakan karakteristik dari wanita yang memiliki orientasi berprestasi dan kemampuan yang tinggi. Pada wanita orientasi berprestasi yang rendah serta kemampuan yang kurang, kesuksesan merupakan suatu hal yang sulit diraih dan merupakan dan merupakan tujuan baginya untuk bekerja, sehingga mereka tidak memperlakukan tentang sukses. Sebaliknya dengan wanita yang memiliki kemampuan untuk diraih, artinya jika mereka mau berprestasi ada cara agar mereka dapat meraih prestasi tersebut. Bahkan pada sebagian wanita prestasi merupakan suatu tujuan untuk diraih. Melalui keadaan inilah konflik terjadi antara keinginan mereka untuk meraih prestasi, namun dihadapkan pada konsekuensi negatif dari kesuksesan itu sendiri.

2. Dari luar individu

Dinyatakan oleh Horner (dalam Naully, 2003) perbedaan individu dalam derajat *fear of success* tidak termanifestasi dalam perilaku kecuali jika ditimbulkan oleh harapan konsekuensi yang negatif akan mengikuti sukses.

Keadaan seperti ini akan tampil pada situasi prestasi. Situasi prestasi merupakan situasi dimana tampilnya kemauan kepemimpinan dan intelektual dievaluasi berdasarkan suatu standart keunggulan tertentu dan juga tampil dalam situasi kompetisi. Oleh karena itu Horner menambahkan bahwa *fear of success* lebih besar pada wanita di dalam situasi berprestasi yang kompetitif dibandingkan dengan situasi bukan kompetitif, terutama bila harus berkompetisi dengan pria.

Menurut Bardwick (dalam Naully, 2003) pada sebagian wanita, kesuksesan dipandang sebagai hal yang mengancam hubungan sosialnya dengan lingkungan. Kesuksesan yang diraih sering diikuti oleh pandangan lingkungan bahwa tidak sesuai dengan citranya sebagai wanita dan hal ini ditampilkan dalam bentuk penolakan sosial dari lingkungannya.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa situasi yang kompetitif, terutama situasi kompetitif dengan pria dapat menimbulkan *fear of success*. Kondisi lain yang dianggap bahwa kesuksesan dalam bekerja dan karir bukanlah citra wanita yang diharapkan.

4. Faktor yang mempengaruhi *Fear of Success*

Berdasarkan berbagai penelitian yang ada disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *fear of success*, antara lain sebagai berikut :

1. Latar belakang sosial budaya

Sejak beberapa abad yang lalu, peran yang diberikan pada pria maupun wanita berbeda. Hemas menyatakan bahwa kebanyakan pria sebagai subjek

pencari nafkah dan mempunyai ambisi untuk menguasai, sedangkan wanita dianggap sebagai objek yang dinomorduakan dengan kewajiban mengurus rumah tangga, suami, dan anak. Kepribadian wanita pada umumnya dibentuk oleh lingkungan keluarga dan telah dipengaruhi oleh system nilai kebudayaan, sehingga akan tercermin dalam sistem sosialnya yaitu berusaha untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan yang berlaku meskipun tidak sesuai dengan lingkungannya. Masyarakat menganggap bahwa wanita yang berhasil adalah wanita yang mampu membesarkan, membimbing, dan mendidik anak-anaknya, serta mendorong suaminya mencapai kesuksesan. Wanita yang berhasil dalam tugasnya, tetapi kurang berhasil atau gagal sebagai seorang ibu dan isteri akan menyebabkan penilaian masyarakat menjadi kurang (Seniati, 1991)

2. Orientasi peran jenis

Horner memberi gambaran bahwa ketakutan akan sukses berkaitan dengan norma budaya menyangkut peran jenis yang sesuai. Condry dan Dyer memandang ketakutan akan sukses sebagai ketakutan untuk menyimpang dari standar peran seks. Ketakutan ini lebih umum dialami oleh wanita dengan paham peran seks tradisional. Hasil penelitian Olds (Powel, 1983) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara feminisitas dengan ketakutan akan sukses. Karakteristik feminisitas ini meliputi sikap lemah lembut, suka membantu, hangat, dan penuh pengertian.

3. Situasi persaingan

Penolakan wanita terhadap kesuksesan karena ada perasaan yang tidak nyaman atas kesuksesan yang dalam situasi yang kompetitif yang diakibatkan karena tingkah laku tersebut tidak sesuai dengan standart peran jenis feminin serta konsekuensi negatif mengenai kesuksesan. Kesuksesan pada situasi kompetisi identik dengan identitas maskulin dan tujuan yang seharusnya dicapai oleh pria.

4. Konflik peran ganda

Dalam perjalanan karirnya, besar kemungkinan seorang wanita akan berhenti bekerja untuk menikah dan mempunyai anak. Pada saat ini seorang wanita akan mengalami konflik antara tetap bertahan pada pekerjaan dan karirnya atau mengurus rumah tangganya. Frize (dalam Naully, 2003) menyatakan lebih banyak bahwa ketika wanita mengasumsikan bahwa perannya diganggu oleh harapan mengenai tingkah laku feminin maka mereka berada dalam situasi yang menimbulkan stress karena baik keluarga maupun pekerjaan sama-sama mengurus waktu dan tenaga. Tuntutan peran ganda ini menyebabkan wanita mengalami tekanan dan beban yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan masalah bagi orang lain disekitarnya.

5. Dukungan sosial

Dikatakan oleh Dowling (1995) berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Horner bahwa 65% subjek wanita merasakan gagasan keberhasilan sebagai sesuatu yang berkisar dari mengganggu hingga mengerikan. Alasan utama hal ini karena wanita berpikir bahwa keberhasilan secara professional membahayakan hubungan wanita tersebut dengan pria. Wanita yang sudah

memiliki kekasih berpikir akan kehilangan kekasihnya, sementara yang tidak memiliki kekasih akan berpikir tidak bisa mendapatkan kekasih. Wanita bersedia mengorbankan banyak hal daripada harus hidup tanpa pria. Hal ini dikarenakan wanita lebih ingin merasakan dirinya berada di dalam hubungan dengan orang lain.

6. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi motivasi berprestasi serta kemampuan yang dimilikimaka akan semakin tinggi pula ketakutan akan sukses pada wanita, sebaliknya wanita dengan motivasi berprestasi dan kemampuan yang rendah tidak akan mengalami kecemasan mengenai kesuksesannya. Pendapat ini didukung oleh Horner yang menyatakan bahwa ketakutan akan sukses sering terjadi pada wanita dengan kemampuan yang tinggi dan memiliki pendidikan yang tinggi pula.

7. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan atau tugas juga berkaitan dengan timbulnya ketakutan akan sukses. Marshall (dalam Suryaningsih, 1995) bahwa ketakutan akan sukses pada wanita berhubungan dengan tugas-tugas bersifat maskulin karena individu harus bersaing dengan pria.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang menyebabkan wanita mengalami ketakutan akan sukses, 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.

C. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Henslin (2005) mengatakan bahwa peran (*roles*) adalah perilaku, kewajiban, dan hak yang melekat pada suatu status. Misalnya, menjadi seorang anak adalah status, dan peran seorang anak adalah menghormati orangtua dan mendapat perawatan dan perlindungan dari orangtuanya. Adanya peran tersebut memberikan individu sejumlah kebebasan namun memiliki batasan atau pagar, dalam hal ini adalah pandangan masyarakat mengenai perilaku yang tepat atau sesuai (Henslin, 2005). Hal ini sesuai dengan pengertian peran menurut Myers (1992) yang mengatakan bahwa peran adalah pola perilaku yang menentukan perilaku yang tepat dalam suatu situasi yang spesifik.

Pada umumnya tuntutan atau harapan berbagai peran yang dimainkan individu tersebut muncul dan terpenuhi secara terpisah-pisah. Namun, terkadang apa yang diharapkan oleh peran yang satu tidak sesuai dengan harapan peran yang lain. Hal inilah yang akhirnya menimbulkan konflik peran (Henslin, 2005). Lewin (dalam Shaw & Costanzo, 1982) menggambarkan konflik sebagai suatu situasi dimana gaya dalam diri individu bergerak dalam arah yang bertentangan namun dengan kekuatan yang seimbang. Konflik terjadi ketika individu merasakan adanya dua atau lebih kebutuhan yang sama-sama penting dan mendesak namun usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam suatu situasi sehingga menyebabkan individu merasakan ketegangan.

Konflik dapat mengarah pada hasil yang bersifat konstruktif karena konflik dan ketegangan dapat memberikan energi atau motivasi sehingga membuat seorang individu menjadi kreatif, inovatif, dan perubahan ke arah yang lebih baik. Akan tetapi, jika konflik tidak diatasi dengan baik, konflik juga dapat bersifat destruktif yang merugikan individu itu sendiri dan orang lain (Myers & Myers, 1992). Sementara itu, 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). Sebagai contoh, peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda ini dijalani bersamaan sebagai istri dan ibu dalam keluarga, sebagai mitra suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan, serta mengasuh dan mendidik anak. Konflik peran ganda merupakan hal yang dialami oleh kaum wanita, selain tanggung jawab mengasuh anak, dan pekerjaan mengurus rumah tangga serta mendampingi suami dalam meniti karirnya, wanita juga dituntut mampu menyelesaikan tugas-tugas kantor.

Dilema antara tugas di rumah sebagai ibu rumah tangga dan di luar rumah sebagai wanita karir memunculkan konflik peran, adanya konflik peran ganda pada wanita yang bekerja menyebabkan wanita berbeda dalam berpikir tentang pekerjaan dan kepuasan kerjanya. Meskipun konflik peran ganda tidak bias gender, tetapi pada kenyataannya perempuan mengalami beban berlebih berkaitan dengan perannya sebagai ibu rumah tangga. Karena yang banyak terjadi dalam masyarakat, perempuanlah yang selalu mengurus rumah tangganya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah situasi ketegangan atau kesulitan yang dirasakan individu saat beberapa peran yang dimainkan memiliki tuntutan yang saling bertentangan dan muncul secara bersamaan dalam hal cara pemenuhannya.

2. Dimensi Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) serta pembahasan lebih lanjut dalam jurnal beliau yang berjudul *Sources of Conflict Between Work and Family Roles* (1985) terdapat tiga dimensi dalam konflik peran ganda, yaitu :

1. *Time-Based Conflict*, mengacu pada kesulitan dalam pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Time based conflict terjadi dalam dua bentuk yaitu (1) tuntutan waktu dari satu peran menyebabkan tuntutan dari peran lain tidak mungkin terpenuhi (secara fisik) dan (2) individu sangat menikmati satu peran dibanding peran yang lain (secara mental). Waktu yang dihabiskan untuk melaksanakan satu peran akan menyisakan sedikit waktu untuk menjalankan peran yang lain.
2. *Strain Based Conflict*, mengacu pada ketegangan atau keadaan emosional (misalnya kelelahan, kecemasan, depresi, mudah marah) yang dihasilkan oleh satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan peran yang lain atau menghambat performansi peran lain tersebut.
3. *Behavior Based Conflict*, mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lain. Ketidaksesuaian seperangkat perilaku individu ketika di tempat kerja dan

ketika di rumah menyebabkan individu sulit menukar antara peran yang satu dengan yang lain.

Dalam dimensi ini sumber konflik terbagi menjadi dua:

1. Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan.

Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan adalah *work ambiguity* dan *work involvement*. Yang dimaksud dengan *work involvement* adalah sebuah konsep yang menjelaskan tentang respon psikologis individu tentang perannya dalam pekerjaan serta tingkatan dimana individu secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dan pentingnya pekerjaan tersebut terhadap gambaran dan konsep dirinya.

2. Sumber konflik yang berasal dari keluarga.

Sumber konflik dari keluarga misalnya adalah peran yang membingungkan di dalam keluarga (ambigu), konflik intra keluarga, dukungan sosial dan *family role involvement*. *Family role involvement* adalah sebuah konsep yang menjelaskan tentang tingkatan dimana individu secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan peran dalam keluarga, pentingnya keluarga terhadap konsep diri dan gambaran dirinya serta komitmen individu terhadap peran-peran dalam keluarga.

Dimensi-dimensi yang diungkapkan oleh Greenhaus & Beutell (1985) merupakan elemen-elemen yang dapat menimbulkan konflik peran ganda atau pekerjaan-keluarga. Setiap dimensi memiliki sumber konflik yang sesuai dengan definisi dimensi.

Dalam penelitian ini peneliti menggabungkan dari pendapat yang ada untuk mengukur konflik peran ganda yaitu : *Time-Based Conflict* mengacu pada kesulitan dalam pembagian waktu, *Strain Based Conflict* mengacu pada keadaan atau ketegangan emosional, *Behavior Based Conflict* mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lain.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Menurut Sekaran (1986) dan Work-Family Conflict Scale (Koppelman,1983 dan Burley, 1989) terdapat tujuh aspek konflik peran ganda, yaitu:

a. Pengasuhan anak

Tugas utama seorang istri adalah mengurus suami, anak dan memberikan pendidikan terbaik baginya. Aspek pengasuhan anak ini sangat berkaitan dengan konflik keluarga dan kerja, misalnya ketika ibu harus bersiap-siap untuk bekerja dan anak akan berangkat sekolah, sang ibu tidak bisa menyiapkan kebutuhan anak sedangkan anak sangat butuh perhatian dan kasih sayang dari ibunya.

b. 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. misalnya ketika menyiapkan makan meskipun ada pembantu, sang ibu harus terlibat dalam menyiapkan makan tersebut padahal ibu tersebut sudah lelah bekerja

c. Komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak

Komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak merupakan suatu siklus kehidupan yang harus dijalani seorang istri. Misalnya ketika sang ibu sedang sibuk dengan pekerjaannya, sehingga jarang berkomunikasi dengan suami dan anak. bila hal tersebut tidak mampu dijalani maka akan menyebabkan konflik dalam rumah tangga begitupun sebaliknya.

d. Waktu untuk keluarga

Seorang istri harus dapat membagi waktu untuk keluarga (suami dan anak).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. misalnya ketika sang ibu sedang sibuk atau mempunyai tugas dari kantor sehingga tidak mempunyai waktu untuk bersantai dengan suami dan anak.

e. Menentukan prioritas

Seorang istri harus mampu menentukan prioritas kerja dan keluarga. disini istri dituntut untuk dapat menentukan sikap terhadap dua peran yang harus dijalannya. upaya yang dapat ditempuh oleh istri untuk mengatasi konflik tersebut adalah memilih kedua peran tersebut dengan tetap mempertimbangkan resiko yang akan dihadapimisalnya, ketika anak sakit, sedangkan ibu harus menghadiri acara penting dari kantor untuk menunjang karirnya.

f. Tekanan karir dan tekanan keluarga

Setiap peran memiliki konsekuensi masing-masing. disatu sisi karir menuntut agar mampu mencurahkan tenaga, waktu dan pikiran terhadap pekerjaan. disisi lain keluarga terutama anak sangat membutuhkan perhatian dan kasih sayang dari seorang ibu.

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 bersifatfeminin (lembut, hangat, mementingkan keluarga, tidak berperilaku kompetitif, agresif dan ambisius)
4. Nilai individu, yaitu keyakinan, kepercayaan dan norma yang dianut yang menentukan pandangan individu terhadap peran yang dihadapi.

Menurut Stonner dkk (1990), faktor – faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah:

a. Time Pressure

Jika waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak, maka waktu yang digunakan untuk keluarga akan semakin sedikit.

b. Family size dan support

Jika anggota keluarga semakin banyak jumlahnya maka akan semakin banyak konflik yang akan timbul. Apabila dengan banyaknya jumlah anggota keluarga yang memberikan dukungan maka akan sedikit terjadi konflik.

c. Job Satisfaction

Konflik akan dirasakan lebih sedikit apabila kepuasan kerja seorang karyawan tersebut tinggi.

d. Marital and life satisfaction

Apabila seorang wanita bekerja, maka semakin banyak konsekuensi negatif dalam pernikahannya.

e. Size of firm

Konflik peran ganda mungkin juga dipengaruhi oleh banyak karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

4. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Fear Of Success Pada wanita Yang Bekerja

Wanita bekerja sudah banyak kita temui di Negara manapun, bahkan tidak sedikit dari mereka memiliki karir yang melejit dengan jabatan yang tinggi. Tapi dalam hal ini, wanita tetap memiliki kodrat sebagai ibu rumah tangga, istri bagi suaminya dan ibu bagi anak-anaknya. Dalam menjalankan berbagai perannya, wanita yang bekerja dituntut untuk melakukan tugasnya dengan baik. 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). Dan tuntutan tersebut datang dari sumber internal dan juga eksternal. 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, 1999). *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 merupakan akibat dari dilakukannya berbagai peranan dan hal ini menjadi hambatan tersendiri bagi wanita yang bekerja. Hambatan yang menuntut wanita yang bekerja untuk mengurus keluarganya 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). Konflik peran ganda merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya *fear of success* pada wanita yang bekerja. Dan dari penjabaran diatas dapat diasumsikan bahwa, hambatan dan tuntutan yang berasal dari faktor dalam dan luar seringkali membuat wanita yang bekerja mengalami *fear of success* dalam peran ganda

yang dijalaninya. Dan ketika tuntutan dan hambatan tersebut muncul secara bersamaan maka akan menimbulkan konflik peran ganda.

Mengacu kepada Penelitian yang dilakukan oleh Astrani Maherani (2006) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan *Fear Of Success* Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda. Dari uji hipotesis pertama, kedua dan ketiga diketahui ketiganya ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari konflik peran ganda terhadap kinerja, *fear of success* terhadap kinerja, dan konflik peran ganda dan *fear of success* terhadap kinerja. Diluar uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar konflik peran ganda dan *fear of success* yang berarti terdapat sumbang konflik peran ganda terhadap *fear of success* yang cukup besar.

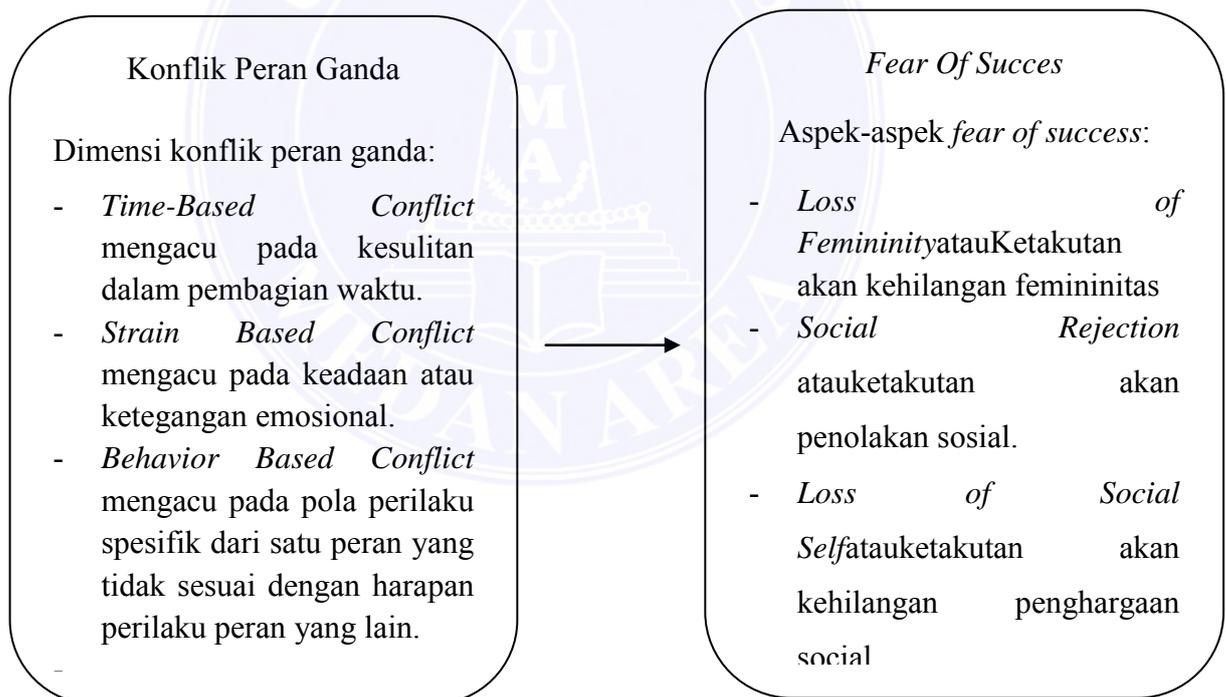
Penelitian lain dilakukan oleh Ratna Mulia Sari (2011) “Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja Terhadap *Fear Of Success* Pada Pegawai Wanita” (Studi Di Pd. Bpr Bkk Ungaran Kantor Pusat Dan Seluruh Kantor Cabang). Berdasarkan analisis hitung pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success*, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Situasi Kompetisi Kerja dengan *Fear of Success* pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rusliana (2014) “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja”. Berdasarkan hasil analisis *Product moment* yang menunjukkan ada korelasi positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Sumbangan

efektif dari kedua variabel menunjukkan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi variabel stres kerja cukup besar dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya. Subjek dalam penelitian ini mempunyai tingkat konflik peran ganda yang sedang. Subjek juga mempunyai stres kerja yang sedang.

Dari penjabaran diatas, pada bab selanjutnya kita akan membuktikan bahwa ada hubungan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* pada wanita yang bekerja.

5. Kerangka Konseptual



6. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara konflik peran

ganda dengan *fear of success* pada wanita yang bekerja. Semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi juga *fear of success*. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah pula *fear of success*.

