

**HUBUNGAN ANTARA POLA ASUH DENGAN
FEAR OF SUCCESS PADA WANITA KARIER
PT. GANDA SARIBU UTAMA GROUP
DI MEDAN**

(Laporan Penelitian)



OLEH :

- 1. Sarinah, S.Psi**
- 2. Lodiana Ayu, S.Psi**
- 3. Farida Hanum Siregar, S.Psi**

**Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Medan
2000**

**HUBUNGAN ANTARA POLA ASUH DENGAN
FEAR OF SUCCESS PADA WANITA KARIER
PT. GANDA SARIBU UTAMA GROUP
DI MEDAN**

(Laporan Penelitian)



OLEH :

- 1. Sarinah, S.Psi**
- 2. Lodiana Ayu, S.Psi**
- 3. Farida Hanum Siregar, S.Psi**

**Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Medan
2000**

PROPOSAL PENELITIAN

1.	Judul Penelitian	: Hubungan Antara Pola Asuh Dengan <i>Fear of Success</i> Pada Wanita Karier PT. Ganda Saribu Utama Group Di Medan
2.	Ketua Peneliti	: Sarinah
	NIP	: -
	Jenis Kelamin	: Perempuan
	Pangkat/ Golongan	: Asisten Ahli / IIIb
	Univ/ Ins	: Universitas Medan Area/ Psikologi
3.	Anggota Peneliti	: Lodiana Ayu, S.Psi
	NIP	: -
	Jenis Kelamin	: Perempuan
	Pangkat/ Golongan	: Asisten Ahli / IIIb
	Univ/ Ins	: Universitas Medan Area/ Psikologi
4.	Anggota Peneliti	: Farida Hanum Siregar, S.Psi
	NIP	: -
	Jenis Kelamin	: Perempuan
	Pangkat/ Golongan	: Asisten Ahli / IIIb
	Univ/ Ins	: Universitas Medan Area/ Psikologi
5.	Lokasi Penelitian	: Indonesia (Data Sekunder)
6.	Lama Penelitian	: 4 (empat) Bulan
7.	Biaya Penelitian	: Rp. 1.500.000 (Satu Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)
8.	Sumber Dana	: Mandiri

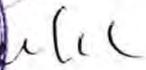
Medan, September 2000

Peneliti,
Ketua


Sarinah, S.Psi



Mengenalui/ Menyetujui


Drs. Milla Siregar

Lembaga Penelitian

Ir. Sumihar Hutapea, MS

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas selesainya penulisan hasil penelitian ini.

Selain itu dengan segala kerendahan hati penulis tidak lupa mengucapkan rasa terimakasih kepada setiap orang yang membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dan penulisannya.

Semoga Tuhan yang Maha Esa membalaskan segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis juga berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis secara pribadi dan para pembaca sekalian pada umumnya.

**Terimakasih,
Penulis.**

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan	
Halaman Persembahan	
Halaman Motto	
Kata Pengantar	
Daftar Isi	i
Daftar Tabel	iii
Daftar Lampiran	iv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Permasalahan	1
B. Tujuan Penelitian	6
C. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A . <i>Fear of Success</i>	
1. Pengertian <i>Fear of Success</i>	8
a. Pengertian <i>Fear</i> atau rasa Takut	8
b. Pengertian <i>Success</i> atau Keberhasilan	10
c. Pengertian <i>Fear of Success</i>	11
2. Rasa Takut pada Wanita	12
3. <i>Fear of Success</i> pada Wanita Karier	14
4. Faktor Penyebab <i>Fear of Success</i> pada Wanita Karier	19
5. Aspek-Aspek dari <i>Fear of Success</i>	20
B. Pola Asuh Orang Tua	
1. Jenis Pola Asuh	26

2. Faktor yang Mempengaruhi Pola Asuh	34
C. Hubungan Pola Asuh dengan Fear of Success.....	36
D. Hipotesa Penelitian	37
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	39
B. Definisi Operational Variabel Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian	41
D. Metode Pengumpulan data	42
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	46
F. Metode Analisa Data	49
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	51
B. Persiapan Penelitian	53
C. Uji Coba Alat Ukur	56
D. Pelaksanaan Penelitian	58
E. Hasil Analisis Deskriptif	58
F. Hasil Analisis Uji Asumsi Data Penelitian	59
G. Hasil Analisis Korelasional	61
H. Pembahasan	64
 BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	68
B. Saran – Saran	70
 DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

Dalam pembangunan nasional yang sedang dilaksanakan disegala bidang, maka semua warga wajib mendukung dan mensukseskan pembangunan ini. Ternyata dari tahun ketahun fenomena tenaga kerja di negara kita semakin berkembang. Khusus bagi tenaga kerja wanita dari tahun ketahun semakin bertambah banyak dan kedudukan wanita semakin mendapat tempat yang penting di masyarakat, diantaranya terpilihnya Ibu Megawati Seokarno Putri sebagai wakil presiden RI juga beberapa wanita menduduki jabatan menteri dan sudah banyak juga kaum wanita yang memegang kedudukan penting dipemerintahan maupun non pemerintah. Sudah banyak wanita yang mampu menggantikan kedudukan pria serta banyak yang mampu mengerjakan tugas yang sebelum hanya dipegang pria seperti militer , penerbang , supir, menangani alat-alat berat bahkan pemain bola.

Laporan BPS (Biro Pusat Statistik) pada tahun 1971 tenaga kerja wanita hanya 33% (BPS 1975), ternyata meningkat menjadi 39% atau 25,5 juta orang pada tahun 1990 (BPS 1992). Untuk tahun

1995 saja angka tenaga kerja wanita diproyeksikan telah 40,5% atau 31,3 juta orang. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa peranan wanita dalam angkatan kerja menjadi makin penting dan menentukan (Gardiner, 1996).

Namun demikian, kenyataan menunjukkan masih banyak anggota masyarakat yang antipati kemajuan yang dialami seorang wanita dalam kariernya terutama bila wanita tersebut sudah berkeluarga (terutama dari kaum pria). Namun disamping antipati yang ditunjukkan kaum pria ternyata tidak sedikit perlawanan ini berasal kaum wanita sendiri. Keraguan dan antipati ini akan menyudutkan wanita dan menyebabkan banyak potensi terbuang sia-sia.

Antipati dan keraguan akan kemajuan wanita ini akan menyebabkan keragu-raguan dan menghambat keberanian wanita untuk berkarir karena akan menyebabkan terhambatnya kemampuan dirinya untuk mengaktualisasikan seluruh potensi dirinya. Sesuai dengan masalah ini maka Maslow (1987) berpendapat bahwa walaupun seseorang memiliki potensi yang besar namun untuk mencapai taraf aktualisasi diri tidaklah mudah, karena banyak sekali hambatan yang muncul. Hambatan ini dapat berasal dari internal maupun hambatan eksternal. Hambatan internal

terutama berasal dari dalam diri individu, yakni keragu-raguan, rasa takut bahkan rasa tidak berdaya juga karena ada perasaan malu, rasa aman yang terganggu. Sedangkan hambatan eksternal adalah berasal dari luar diri individu terutama yang berasal dari masyarakat yang tidak mendukung atau menghambat munculnya potensi yang dimiliki seseorang itu

Khusus pada masalah "gender" bagi kaum wanita, maka menurut Pramono (1991) justru faktor penghambat wanita untuk berhasil lebih sering disebabkan masalah internal terutama akibat adanya persepsi yang keliru tentang kodrat dan tuntutan peran sosial (*social role*) kepada kaum wanita, yang selama ini masih diyakini dekat dengan fungsi dan peranan reproduksi dan mengurus keluarga. Keyakinan masyarakat yang cenderung merugikan kaum wanita ini akan cenderung menyebabkan wanita membatasi seluruh potensi mereka untuk teraktualisasi dengan baik.

Ditambahkan Manoraga (1992) bahwa kaum wanita karier sering mengalami hambatan terutama timbulnya konflik antara persepsi akan peran sosial dirinya sebagai calon/ibu rumah tangga dengan posisinya sebagai wanita bekerja. Konflik ini sering menyebabkan adanya kecemasan pada wanita bekerja terutama pertentangan antara hasrat berprestasi pada pekerjaannya, dengan

tuntutan masyarakat akan kondratnya sebagai wanita (Herawati, 1986). Disamping itu, menurut Anoraga (1992) sering timbul konflik dalam diri wanita karena keraguan akan kemampuan fisik mereka. Sering seorang wanita yang bermaksud maju dalam bidang karier menghadapi konflik antara *imagenya* sebagai wanita yang akan mengabdikan pada keluarga dengan keinginannya mengembangkan bakatnya, (Darmaatmaja, 1985).

Hal ini juga didukung oleh Hurlock (1991) yang menyatakan bahwa perasaan ragu-ragu dan takut pada wanita lebih sering terjadi, karena perasaan bahwa berhasil dalam karir akan merusak citra mereka bahkan mengarah ke situasi penolakan sosial (*social rejected*). Terutama bagi kaum wanita yang telah menikah dan punya anak dalam diri mereka terdapat konflik antara mendahulukan kepentingan keluarga dan pengembangan karir.

Adanya berbagai konflik dalam diri wanita bekerja akan menyebabkan munculnya suatu motif yang disebut dengan motif menolak kesuksesan. Motif menolak sukses ini terbentuk melalui proses sosialisasi, yang diperoleh wanita sejak awal kehidupan yakni sejak individu mengenal standar-standar peran yang sesuai dengan jenis kelaminnya terutama dari pola asuh yang diterima dari orang tuanya.

Menurut Wulanda (1988) dalam motif menolak sukses ini tercermin sikap dan perilaku wanita yang menganggap bekerja hanyalah sebagai kegiatan rutinitas atau hanya usaha membantu keuangan keluarga dan tanpa memiliki target prestasi yang maksimum (Wulandari, 1988). Sehingga dikatakan Horner (dalam Dowling, 1992) bahwa banyak wanita yang bekerja yang memiliki ambisi untuk berprestasi sering mengalami konflik kecemasan bahkan ketakutan dalam hidupnya

Ketakutan wanita karier untuk mencapai kesuksesan kerja ini disebut dengan istilah "*fear of success*" atau diartikan Ketakutan Akan Keberhasilan yaitu dimana kaum wanita yang ragu-ragu dan terjebak dalam keragu-ruguan antara hasrat berprestasi atau berkarier dengan tuntutan peran sosial dengan kodratnya sebagai wanita yang menyebabkan adanya ketakutan untuk mencapai keberhasilan.

Berkembangnya *fear of success* pada diri wanita karier banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu terutama dari pola asuh orang tuanya.

Dikatakan oleh Hurlock (1989) bahwa adakalanya pola asuh orang tua yang terlalu memaksa anaknya menjadikan mereka memiliki kepribadian peragu dan kurang berani mengemukakan pendapatnya.

Juga penelitian yang dilakukan oleh Horner (dalam Dowling, 1992) menemukan bahwa dalam kasus "*fear of success*" ditemukan mereka memiliki pengalaman masa kecil dimana orang tua mereka bersifat otoriter yang sifatnya sering memaksa atau menganjal mereka.

Hal ini yang menarik perhatian penulis untuk meneliti hubungan antara pola asuh dengan "*fear of success*" para wanita karier. Sehingga ditentukanlah judul dari skripsi ini yaitu "HUBUNGAN ANTARA POLA ASUH DENGAN *FEAR OF SUCCESS* PARA WANITA KARIER PADA PT GANDA SARIBU UTAMA DI MEDAN"

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk dapat melihat apakah ada hubungan antara pola asuh dengan "*fear of success*" yang terjadi pada wanita bekerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penulis mengharapkan bahwa hasil penelitian ini nanti dapat memberikan masukan atau sumbangan bagi kaum wanita terutama pada wanita karier dalam upaya meningkatkan kemampuan para wanita karier. Dari hasil ini kiranya dapat

menjadi pertimbangan untuk mencari upaya dalam mengurangi perasaan takut akan keberhasilan para wanita yang karier dengan demikian mereka dapat lebih meningkatkan kerjanya yang pada akhirnya akan memberikan sumbangan yang lebih positif dan keuntungan bagi perusahaan yang bersangkutan.

2. Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan psikologi pada umumnya dan Psikologi Perkembangan pada khususnya, juga dalam penelitian tentang wanita karier yang mengalami ketakutan akan keberhasilan serta sebagai masukan bagi peneliti yang lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Fear of Success

1. Pengertian *Fear of success*

Secara etimologi, *fear of success* dapat dijabarkan sebagai berikut *fear* adalah rasa takut dan *success* adalah keberhasilan. Jadi pengertian *fear of success* adalah ketakutan akan keberhasilan (Darmaatmaja, 1985).

a. Pengertian dari *Fear* atau rasa takut.

Rasa takut adalah perasaan yang wajar, normal, dan umum berlaku pada kehidupan manusia. Menurut Crow dan Crow (dalam Sumadi, 1987) bahwa emosi takut adalah salah satu emosi dasar manusia. Emosi takut itu adalah normal dan juga esensial bagi kehidupan manusia, terutama dalam usaha manusia untuk mempertahankan kehidupan terutama dari berbagai ancaman karena rasa takut untuk mendorong munculnya rasa khawatir dan bentuk usaha yang berjaga-jaga. Rasa takut dapat disebabkan oleh ancaman fisik, juga takut muncul karena ditimbulkan oleh pikiran, situasi-situasi dan objek-objek yang diduga dapat memunculkan ancaman.

Menurut Marx (1976) bahwa emosi dasar yang termasuk paling sulit untuk dikendalikan manusia adalah rasa takut (*fear*) terutama bila emosi takut ini bergabung dengan emosi lain seperti emosi benci dan lain sebagainya maka keadaan ini akan terus lebih mengganggu perasaan individu. Banyak kejadian dan situasi dalam pengalaman sehari-hari yang menimbulkan reaksi ketakutan. Apabila individu merasa ada suatu tekanan yang berlebihan hal ini akan menimbulkan rasa takut yang merupakan suatu mekanisme pertahanan ego untuk usaha mengatasi tekanan tersebut.

Menurut Chaplin (1981) *fear* atau rasa takut merupakan suatu reaksi emosional yang kuat, mencakup perasaan subjektif penuh ketidak senangan, agitasi dan keinginan untuk melarikan diri atau bersembunyi disertai kegiatan penuh perhatian. Ketakutan ini merupakan suatu reaksi terhadap suatu bahaya khusus yang sedang dihadapi. Kemudian respon takut ini dapat terlihat sebagai persiapan bagi individu untuk mengambil tindakan yang tepat yaitu "lawan atau lari" (Altrocchi, 1980).

Selanjutnya menurut Kartini Kartono (1987) ketakutan adalah suatu emosi yang ditandai oleh perasaan-perasaan tidak enak,

ketegangan, dan disertai dengan usaha menghindar atau melarikan diri.

Bentuk perasaan takut biasanya tergambar dalam tiga macam bentuk yaitu pada cara bicara, tindakan dan perasaan. Rosen (1976) menjelaskan bahwa seorang dapat dikatakan merasa takut apabila orang tersebut nampak cemas, menjauhi sesuatu dari tindakan yang mengancam, mengalami reaksi-reaksi secara fisik yang berkaitan dengan ketegangan atau memiliki berbagai kombinasi dari ketiga bentuk kombinasi diatas.

b. Pengertian dari Success atau Keberhasilan

Arti dari Succes atau Keberhasilan adalah merupakan suatu gambaran dari potensi manusia untuk menyelesaikan suatu proses kerja atau pencapaian hasil, dimana kemampuan ini berfungsi dalam suatu tugas atau profesi yang sengaja dipilih oleh individu dimana keberhasilan ini dapat diukur dari suatu standar pengukuran maupun berupa pengakuan keberhasilan dalam suatu kelompok (Deliarnov, 1996).

Menurut Weiner (dalam O'Leary, 1981) menyatakan bahwa keberhasilan di pengaruhi oleh sejumlah atribut tertentu diantaranya kemampuan, usaha, keberuntungan, dan tugas-tugas

yang sulit. Kemampuan merupakan faktor internal yang stabil, usaha merupakan faktor internal yang tidak stabil.

Menurut Pendapat dari Roberts bahwa biasanya ukuran keberhasilan pada pria lebih dipengaruhi oleh atribut kemampuan (*ability*), wanita berhasil dipengaruhi oleh atribut usaha (*effort*). Disisi lain pria yang gagal dalam kerja dipengaruhi oleh keberuntungan yang jelek sedangkan wanita karena kemampuan yang rendah. Menurut Tyler (dalam Dowling, 1981) bahwa orang yang memiliki harapan akan keberhasilan yang tinggi cenderung menunjukkan prestasi yang lebih baik dibanding dengan orang yang menunjukkan harapan yang rendah.

c. Pengertian dari Fear of Success

Definisi yang dikemukakan oleh Horner (dalam Dowling, 1992) tentang fear of success atau ketakutan akan keberhasilan adalah kecenderungan untuk menjadi takut atau cemas oleh kemungkinan berhasil sehingga mematikan kemauan untuk berhasil. Dari hasil penelitiannya Horner menemukan bahwa *fear of success* atau ketakutan akan keberhasilan lebih sering dialami oleh wanita daripada pria.

Selanjutnya O'Connell dan Perez (1982) *fear of success* adalah merupakan suatu disposisi kepribadian takut sukses yang

menyebabkan individu tidak mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik, karena adanya antisipasi bahwa keberhasilan dapat menimbulkan konsekuensi-konsekuensi negatif.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *fear of success* atau ketakutan akan keberhasilan adalah kecenderungan individu untuk menjadi cemas oleh kemungkinan berhasil yang menyebabkan individu tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik karena menganggap keberhasilan dapat menimbulkan konsekuensi negatif.

2. Rasa Takut Pada Wanita

Sejak masih bayi manusia secara tidak disadari telah diajari dan ditumbuhkan rasa takut pengkondisian ini terjadi secara cara berulang-ulang, sehingga rasa takut itu tumbuh dan berkembang berdasarkan pengalaman individu.

Rasa takut yang diterima oleh wanita sejak kecil berbeda dengan rasa takut yang diterima oleh pria karena rasa takut yang diajarkan pada wanita ataupun pria berbeda sesuai dengan peran jenis kelamin tradisional (Hauck, 1985). Menurut Pendapat dari Roberts bahwa biasanya ukuran keberhasilan pada pria lebih dipengaruhi oleh atribut kemampuan (*ability*), wanita berhasil dipengaruhi oleh atribut usaha (*effort*). Dijelaskannya bahwa



kalau pria yang gagal dikatakan itu karena keberuntungan belum dipihaknya sedangkan kalau wanita gagal itu lebih disebabkan kemampuan yang rendah.

Wanita lebih diajarkan takut pada hal-hal yang memalukan (sesuai dengan sifat wanita menurut pandangan tradisional), misalnya adalah rasa takut diisolasi, sementara wanita membutuhkan kasih sayang dan perlindungan.

Menurut Dowling (1992) pada wanita sering muncul kebutuhan psikologis untuk menghindari keberhasilan karena adanya semacam beban psikologi yaitu 'adanya keinginan' untuk diselamatkan atau tergantung kepada kaum laki-laki, wanita ditanamkan perasaan merasa tidak aman bila tidak dilindungi pria dan diajarkan untuk mempercayai bahwa sebagai wanita tidak bisa berdiri sendiri, rapuh, halus dan membutuhkan perlindungan.

Symonds (dalam Dowling, 1992) meneliti tentang ketergantungan (*dependence*) wanita, dia menyatakan bahwa masalah ketergantungan merupakan masalah dari hampir semua wanita. Bahkan, wanita yang tampak dari luar sangat berhasil juga cenderung untuk merendahkan diri pada orang lain, wanita menjadi tergantung dan tanpa sadar mengabdikan sebagian besar

energi untuk mendapatkan cinta, pertolongan dan perlindungan dari pria.

Selanjutnya O'Leary (1976) menyatakan, wanita dalam pandangan tradisional lebih termotivasi pada kebutuhan persahabatan (afiliasi) sehingga bagi wanita takut untuk diisolasi atau ditolak oleh lingkungan. Wanita lebih sensitif terhadap umpan balik dari lingkungan sosial (social feedback) sehingga jika wanita berprestasi dan berhasil terutama pada "pekerjaan-pekerjaan maskulin" dan mendapatkan konsekuensi negatif maka wanita lebih memilih untuk menurunkan prestasinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa rasa takut pada wanita berbeda dengan rasa takut yang diterima oleh pria. Wanita diajarkan takut pada hal-hal yang memalukan (sesuai dengan sifat wanita menurut pandangan tradisional) dan takut pada hal-hal yang tidak sesuai dengan "kefemininannya" dan kodratnya sebagai wanita.

3. *Fear of Success Pada Wanita Karier*

Wanita saat ini telah mengalami banyak keberhasilan di hampir semua pekerjaan. Kenyataan membuktikan bahwa jumlah

angkatan kerja wanita ternyata lebih besar dari pria. Hal ini disebabkan banyak aspek diantaranya kemampuan wanita semakin besar juga adanya dorongan dari dalam diri wanita untuk lebih mampu mengaktualisasikan diri agar berhasil di dalam dunia kerja, walaupun diakui bahwa keberhasilan wanita saat ini masih belum optimal (Munandar, 1985). Hal ini disebabkan banyak hal, dinyatakan oleh Oetzel (dalam Atkinson, 1978) bahwa wanita lebih memperhatikan masalah hubungan sosial atau lebih membutuhkan penghargaan dari orang lain dibandingkan pria. Hal ini juga disebabkan nilai keberhasilan bagi wanita dipengaruhi unsur feminitas yang lebih didasarkan atas usaha mempertahankan kedekatan emosional dengan orang lain (berafiliasi), sedangkan nilai keberhasilan laki-laki lebih memusatkan pada kesuksesan berprestasi.

Juga menurut Danelson (dalam Atkinson, 1978) keberhasilan kerja wanita lebih ditujukan untuk meraih penerimaan sosial daripada oleh keinginan untuk menguasai permasalahan yang sesungguhnya. Apabila gagal dalam pelaksanaan tugas, wanita cenderung menyalahkan diri sendiri atas kegagalan mereka, sedangkan keberhasilan itu ditafsirkan sebagai keberhasilan juga sebagai hubungan baik dengan orang lain

Menurut Strauss dan Sayles (1991) bahwa pada nilai tradisional wanita dibesarkan dalam kebudayaan yang membedakan kebutuhan dan kemampuan antara laki-laki dengan wanita sehingga wanita diajarkan untuk untuk manis dan pasif dan tunduk dengan kodratnya bahkan diharapkan untuk menyembunyikan kecakapan untuk menyenangkan pasangan dan lingkungannya

Sejalan dengan pendapat tersebut Hurlock (1980) menyatakan bahwa pria lebih didorong untuk berprestasi dan diancam takut untuk gagal dan ini adalah stereotip tradisional pola asuh yang ditanamkan pada kaum pria. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hoffman (dalam Dowling, 1992) menyatakan bahwa sejak kecil anak laki-laki lebih didorong untuk berprestasi setinggi mungkin, sedangkan anak perempuan ditanamkan nilai-nilai sosialisasi yang baik. Sesuai dengan ini maka menurut Sadli (1987) bahwa peluang kemajuan bagi wanita justru sering menimbulkan berbagai konflik dalam diri mereka. Konflik ini karena konflik antara keinginan untuk berhasil yang bertentangan dengan ketakutan mendapat sangsi sosial. Wanita sering khawatir bahwa sukses yang dicapainya dapat menimbulkan konsekuensi negatif, seperti hilangnya sifat feminin, memperoleh penolakan

sosial, dan lain-lain. Adanya konflik ini menyebabkan adanya suatu motif yang menolak kesuksesan pada diri wanita bekerja.

Motif menolak sukses ini terbentuk melalui proses sosialisasi, yang diperoleh sejak awal kehidupan yakni sejak individu mengenal standar-standar peran yang sesuai dengan jenis kelaminnya (Darmaatmaja, 1985).

Motif untuk menolak keberhasilan ini oleh Horner (dalam Dharmaatmaja, 1985) disebut sebagai *fear of success* atau ketakutan akan kesuksesan. Menurut Horner hambatan psikologi mencapai kemajuan menimbulkan *fear of success* itu. Apabila ketakutan akan keberhasilan ini ada dalam diri wanita, akan menyebabkan merosotnya tingkat aspirasi pada diri wanita. Namun bukan berarti wanita menyukai kegagalan, namun wanita cenderung menghindari keberhasilan.

Penelitian Olds (dalam Powell, 1985) menemukan ternyata wanita yang memiliki sifat feminin tinggi cenderung memiliki motif menolak sukses yang tinggi hal ini adalah karena sifat feminin tinggi cenderung akan lebih banyak mempertimbangkan antara prestasi dan tuntutan sosial budaya, dan akibatnya muncul keinginan untuk secara tidak sadar menekan kemampuannya

untuk berprestasi karena keraguan akan kehilangan kepuasan pada interaksi dan *social reward*.

Adapun sikap-sikap seperti menekan atau membatasi kemampuan diri, membatasi diri, tidak memanfaatkan kesempatan yang ada inilah yang menunjukkan adanya penolakan sukses dalam diri wanita (dalam Wulandari,1986).

Selain itu Indijah (dalam Munandar,1985), mengatakan bahwa wanita lebih mempunyai sifat inferior dan tidak berani mengambil inisiatif apalagi mengambil keputusan yang menentukan. Menurut Horner (dalam Dowling, 1992) persentasi wanita yang menderita ketakutan ini jauh lebih banyak dari pada pria, sehingga akhirnya masalah itu sedikit banyak dapat dianggap nilai psikis pada kaum wanita.

Menurut Horner (1992) bahwa besar kemampuan yang dimiliki wanita maka akan semakin besar pula kecemasan sehingga Horner mengatakan bahwa "*Wanita yang paling ingin berprestasi dan paling mampu berprestasi, adalah yang paling menderita ketakutan akan keberhasilan*".

Mungkin ada beberapa kejadian bahwa seorang wanita karier yang mencapai jabatan yang tinggi, sering menimbulkan ketidakpercayaan dari kaum pria, terhadap kemampuan-kemampuannya.

Ketidakpercayaan ini dapat menimbulkan perasaan kecewa bagi wanita bekerja dan perasaan takut akan menimbulkan kesulitan dalam penyesuaian pekerjaan (Mappiare, 1983).

Bagi wanita yang mengalami *fear of succes* , cenderung akan memilih pekerjaan yang kurang menantang atau menghindari kompetisi karir yang "keras" (Dowling,1992).

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketakutan akan keberhasilan dalam diri wanita bekerja adalah menyebabkan wanita menghindari prestasi atau kesuksesan karena dianggap kesuksesan dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi dirinya, seperti hilangnya sifat feminin, dan kehilangan *Social reward* atau terjadinya penolakan sosial.

4. Faktor-faktor Yang Menyebabkan *Fear of Success* Pada Wanita Karier

Manusia sebagai *homo feber*, dalam arti bahwa memang wanita dan pria dua-duanya bekerja, tetapi memiliki nilai perbedaaan yang kadang kala ekstrim. Kerja yang dibebankan konsep sosial tradisionil kepada wanita adalah merupakan kerja alternatif, bukan kerja yang sifatnya aktualisasi diri.

Perasaan takut berhasil pada wanita sering terjadi, karena adanya perasaan keberhasilan dan karir dapat merusak citra

wanita mereka atau masuk kedalam situasi penolakan sosial (Hurlock, 1991).

Sehingga Dowling (1992) berpendapat "*wanita membayar mahal dengan kecemasan untuk mencapai keberhasilan itu*". Juga Horner (dalam Dowling 1992) mengatakan sering wanita muda yang mampu sengaja menghalangi aktualisasi potensi diri mereka untuk meraih keberhasilan. Karena wanita sering merasa tidak nyaman dengan kekuasaan dan keberhasilan mereka. Mereka sering bingung dan gelisah, serta terjadinya penurunan aspirasi mereka. Misalnya, meskipun nilai rata-rata akademis mereka berada di peringkat teratas, namun yang memiliki *fear of Success* yang tinggi akhirnya cenderung memilih pekerjaan yang kurang menantang dan beresiko tinggi misalnya rumah tangga, juru rawat, guru (Dowling, 1992).

5. Aspek-aspek dari *Fear of Success*

Menurut Chrysanti dan Sedyono (dalam Gardiner, 1996) aspek dari *Fear of Success* adalah:

a. Khawatir Akan Penilaian Orang Lain

Fenomena wanita bekerja diluar rumah oleh banyak pihak masih dianggap sebagai sesuatu yang relatif baru bagi masyarakat

Indonesia. Oleh karena itu masyarakat biasanya mengikuti sepak terjang wanita bekerja dengan menggunakan "kaca pembesar" dan langsung menilai pantas atau tidaknya berdasarkan nilai-nilai yang berlaku. Nilai yang ada dalam masyarakat Indonesia dewasa ini berbaur antara nilai-nilai tradisional dan modern. Masyarakat Indonesia masih mengaitkan kesejahteraan keluarga dengan peranan ibu. Oleh sebab itu, jika ada Wanita karir yang sukses, masyarakat akan bertanya "bagaimana dengan keluarganya?" jika keluarga Wanita karir yang sukses tersebut dalam keadaan tidak ideal, masyarakat tidak segan-segan menghakimi wanita karir tersebut sebagai wanita yang gagal.

b. Beban Tradisi Sosial Budaya

Nilai-nilai tradisional yang ada dalam masyarakat sering menjadi konflik emosional bagi wanita karir. Misalnya pada wanita Jawa dari kalangan bangsawan apabila melupakan atau tidak mengetahui cara *memasak*, *macak*, *manak* (memasak, bersolek dan melahirkan anak) dianggap aib dan melawan kodrad, sehingga sosial selalu menekankan proses mawas diri untuk mampu memegang peran sosial ini, Hal ini akan menjadi penyebab Fear of Success pada wanita karir. Problem yang dialami wanita Timur ini juga dialami wanita di dunia Barat, karena semua budaya

menggariskan wanita menjadi istri dan ibu. Hal ini semakin menjadi problem karena nilai stereotip wanita sebagai makhluk yang emosional, pasif, lemah, dependen, dekoratif, tidak asertif, dan cocok dengan tugas rumah tangga dan kaum pria punya hak untuk mengendalikan wanita. Misalnya pada pandangan pada masyarakat Jawa. Dimana Wanita disebut sebagai konco wingking (teman di belakang), bahkan ada pameo *sworgo nunut nerako katut* (ke surga atau ke neraka, istri hanya mengikuti suami) dan hal ini menyebabkan munculnya *Fear of Success* pada wanita karir.

c. Dilema Karir dan Rumah Tangga

Dalam membina karier maka problem utama mereka adalah menyeimbangkan keinginan meningkatkan prestasi dengan kebutuhan rumah tangga dan hal inilah yang paling sering dihadapi wanita karir. Bahkan terkadang wanita harus memilih antara karir dengan tuntutan menjadi ibu rumah tangga yang baik. Menjaga keseimbangan pada peran ganda wanita karier. Sering menjadi sumber konflik. Masalah dilema karir dan rumah tangga ini yang paling sering terjadi pada wanita bekerja dan menyebabkan munculnya *Fear of Success*.

d.Orientasi Sukses Afiliatif

Biasanya nilai kesuksesan untuk wanita ditujukan untuk lebih membina kedekatan emosional dengan orang lain (berafiliasi), dengan kata lain wanita bekerja cenderung disebabkan keinginan atau kebutuhan untuk berkumpul dan bergaul dengan orang lain. Persahabatan diantara wanita cenderung mempunyai ikatan emosi yang lebih kuat dan dalam. Wanita sulit memisahkan mana yang berhubungan dengan persahabatan dan mana yang berurusan dengan pekerjaan. Persahabatan diantara wanita adalah saling membagi dan mencurahkan sebanyak-banyaknya mengenai apa yang masing-masing dimiliki baik kelebihan, kelemahan, kemampuan maupun masalah-masalah yang dihadapi. Sedangkan tujuan dari suatu hubungan kerja sama sekali berbeda dengan itu. Tujuan kerja adalah menyelesaikan pekerjaan dan untuk mencapainya justru seseorang kadang-kadang tidak perlu membagi seluruh pikiran dan perasaannya.

Untuk tahun 2000 di prediksi jumlah tenaga kerja wanita sudah mencapai 50 juta angkatan kerja hal ini menunjukkan bahwa peranan wanita dalam angkatan kerja menjadi makin penting di negara kita (Gardiner, 1996).

Peningkatan pertumbuhan tenaga kerja wanita ini dapat dihubungkan dengan adanya sejumlah perubahan dalam kepercayaan, norma kebudayaan yang memberikan kesempatan yang lebih besar kepada wanita untuk berkembang dan berkarir seperti halnya kaum wanita, namun disamping hal diatas maka faktor-faktor yang mempercepat adanya kesempatan wanita berkarir pada semua lapangan kehidupan adalah antara lain adanya perubahan nilai dan peranan masing-masing kepala rumah tangga dalam keluarga, Adanya pertumbuhan kemampuan para wanita terutama dalam pendidikan wanita baik dalam ilmu dan teknologi, juga aspek kehidupan lainnya, juga tuntutan ekonomi keluarga sehingga wanita ikut serta dan diharapkan keluarga untuk membantu secara aktif keadaan ekonomi keluarga. Disamping itu adalah adanya perubahan nilai dan persepsi masyarakat dunia akan kedudukan wanita. Hal ini juga diuraikan oleh Naisbit dalam bukunya yang terkenal yaitu Megatrend 2000, yang membahas peranan wanita di abad milenium yang makin besar dan menentukan karena justru sifat kewanitaan mereka yang mampu meredam kemarahan dan menimbulkan perdamaian .Sehingga adanya peningkatan tenaga kerja wanita terlepas dari terjunnya wanita ke bidang pekerjaan wanita atau bidang kerja pria (Renolds,1979).

B. Pola Asuh Orang tua

Anak mulai dari awal perkembangannya hingga mencapai kedewasaan selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor di lingkungannya. Salah satu pengaruh yang terpenting dari lingkungan adalah orang tua dalam keluarga. Pengaruh ini akan banyak mewarnai tingkah laku maupun sikap seseorang.

Gerungan (1972) mengatakan bahwa, anak untuk pertama kali mengadakan hubungan dengan orang lain adalah di dalam keluarga dan dalam keluargalah awal dari pengalaman dimulainya pendidikan. Pengalaman pendidikan ini dialami sejak masa bayi.

Cole (1978) berpendapat bahwa, pola asuh merupakan proses pendidikan yang berlangsung secara lama dan berkesinambungan sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku seseorang. Seseorang dalam perkembangannya membutuhkan latihan dan belajar agar dapat menjadi anggota masyarakat yang baik yang dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan tanpa mengalami gangguan kepribadian. Peranan dan bantuan dari orang tua tercermin dalam pola asuh (Haditono, 1979).

Mouly (1988) mengatakan pola asuh sangat berperan penting dalam pembentukan pribadi anak serta unsur-unsur kejiwaan lain seperti motivasi, emosi, maupun sosialisasinya.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pola asuh orang tua adalah cara-cara biasa yang dipergunakan orang tua dalam membesarkan dan mengasuh anaknya yang akan mempengaruhi perkembangan diri anak, baik pribadi maupun unsur-unsur kejiwaan lainnya seperti emosi, motivasi, maupun sosialisasi.

1. Jenis Pola Asuh

Beberapa ahli telah membuat penelitian maupun pendapat mengenai pola asuh orang tua serta mencoba membagi-bagi jenis pola asuh tersebut diantaranya :

Baldwin (dalam Watson, 1977) membedakan tiga sikap dari orang tua terhadap anaknya, yaitu :

a. Sikap orang tua yang menolak

Pola asuh ini terdiri dari dua sikap orang tua yaitu sikap penolakan yang dominan dari orang tua dan sikap penolakan yang bersikap masa bodoh.

b. Sikap orang tua yang menerima

Pola asuh jenis ini dibagi dalam tiga kategori, yaitu sikap menerima yang demokratik, sikap menerima yang memanjakan dan sikap campuran dari demokratik dan memanjakan.

c. Sikap orang tua yang “serampangan”, yaitu sikap dari orang tua yang tidak termasuk kedalam kedua golongan diatas, pada pola asuh yang demikian ini, sikap orang tua terdiri dari sikap serampangan yang otoriter dan sikap serampangan yang memanjakan.

Sedangkan Wels (dalam Haditono, 1979) membedakan sikap orang tua berdasarkan “*reinforcement*” yang diberikan kepada anak, yaitu “*reinforcement*” yang positif dan negatif. Lebih jauh diterangkan bahwa :*Reinforcement* yang positif adalah gambaran sikap orang tua yang senantiasa mendukung, membantu dan penuh pujian dan hadiah. *Reinforcement* yang negatif adalah gambaran sikap orang tua yang selalu menekan. Disini banyak terdapat hukuman, cacian dan kritik yang bersifat negatif.

Dikatakan oleh Haditono (1979) bahwa pola asuh orang tua banyak ditentukan oleh pengalaman pribadi dan belajar dari orang tua pada masa perkembangannya. Beliau membedakan sikap orang tua didalam masalah anak yaitu:

a. Sikap orang tua yang “*Acceptance*” (menerima)

Orang tua yang menerima adalah gambaran dari pengalaman orang tua semasa kecilnya, yang penuh kedamaian dan cinta. Orang tua ini penuh dengan kehangatan dan pengertian. Anak

mereka kelihatan bahagia dan gembira, kooperatif dan pandai bergaul sebagai akibat dari emosi yang aman dan puas.

b. Sikap orang tua yang "*Rejection*" (menolak)

Orang tua menolak adalah lawan dari sifat orang tua yang menerima. Orang tua menunjukkan sifat mengacaukan dan memusuhi anak. Permintaan terlalu tinggi buat anak. Sifat orang tua yang menolak adalah penyebab rasa tidak aman dan rasa tidak puas pada diri anak. Hal ini dapat sebagai akibat dari pengalaman akan hilangnya kasih sayang dan perhatian diterima orang tua pada masa kecilnya.

c. Sikap orang tua "*Authoritative*" dan "*Authoritarian*"

Baumrind membedakan kedua sifat ini. Sikap "*Authoritative*" adalah orang tua yang amat mengontrol tindakan anak dan terlalu menuntut tetapi rasa hangat masih ditampakkan. Pola asuh ini adalah perpaduan dari kontrol yang tinggi dan dorongan yang positif. Sedangkan pola asuh yang "*Authoritarian*" adalah pola asuh yang orang tua terlalu mengontrol serta tidak diikuti kehangatan, di sini kelihatan anak mereka penakut, merasa bersalah dan penurut.

d. Orang tua yang bersifat "*Severe*" dan "*Support*"

Orang tua “*Severe*” adalah orang tua yang selalu cepat menghukum, mencela dan mengkritik, sementara yang “*Support*” adalah orang tua yang menghargai, menolong, membantu dan penuh rasa cinta.

e. Orang tua yang bersikap penuh ambisi

Orang tua yang ambisi cenderung untuk mendorong anak-anak menghasilkan sesuatu walaupun sulit dicapai anak, atau aspirasi orang tua sering di paksakan sehingga anak sering merasa tidak sanggup, frustrasi dan marah.

Trow (1960) membagi keluarga berdasarkan suasana atau kondisinya, yaitu :

- a. Suasana keluarga dengan kontrol yang ketat, suasana ini kelihatan dalam bentuk yang memanjakan dan adanya perlindungan yang berlebih-lebihan (*Over protection*).
- b. Suasana keluarga yang hampir tidak mempunyai kontrol dan dalam keadaan serba bebas, hal ini sering mengakibatkan anak putus asa dan bersifat agresif.
- c. Suasana keluarga yang sehat. Dalam keluarga ini rasa aman selalu mewarnai, rasa ikut terlibat dalam seluruh kegiatan keluarga serta adanya kebijaksanaan orang tua dalam mengasuh.

Hurlock (1972) mengemukakan ada tiga bentuk pola asuh orang tua didalam mendidik dan mengasuh anak, yaitu : (a) pola asuh yang demokratik, (b) pola asuh yang otoriter dan (c) pola asuh yang permisif. Adapun keterangan dari masing-masing pola asuh itu adalah sebagai berikut :

a. Pola asuh Demokratik

Pola asuh demokratik, orang tua menempatkan posisi anak pada kedudukan yang sebenarnya sebagai individu yang berkembang dan mempunyai inisiatif sendiri.

Pola asuh yang demokratik sering menggunakan pendekatan secara diskusi dan memberikan bantuan kepada anak untuk mengerti tentang masalah yang dihadapi, dan lebih menekankan pola asuh kepada aspek edukatif dari pada aspek hukuman. Anak diberi pengertian tentang arti dari sebuah larangan, serta disertai dengan penjelasan dan pertimbangan dari orang tua akan kesalahan dan hukuman yang diberikan kepada anak.

Hukuman baru diberikan kepada anak, apabila dengan sengaja melanggar aturan yang telah disepakati bersama, dan hukuman yang diberikan jarang bersifat phisik. Orang tua yang demokratik senantiasa bersifat mengarahkan aktivitas anak secara rasional

dan menetapkan suatu bentuk larangan tertentu yang tidak mengikat.

Orang tua sadar akan kebenaran pendapatnya sebagai orang dewasa tetapi juga memperhatikan keinginan-keinginan dan pendapat anak. Dalam keluarga ini disiplin dipegang teguh demi tegaknya aturan yang ada dalam keluarga, tanpa meninggalkan kehangatan dan kelembutan orang tua.

Anak dilatih untuk dapat bersikap terbuka dan bebas untuk menyatakan pendapatnya, dan melatih menerima pendapat orang lain.

Anak dibimbing agar dapat belajar untuk mengembangkan kontrol dan tingkah lakunya sesuai dengan hal-hal yang benar di masyarakat, tanpa pengawasan yang terlalu ketat. Hal ini dapat terjadi karena orang tua mampu menerima keadaan anak secara positif serta adanya rasa saling percaya di antara orang tua dan anak.

b. Pola asuh Otoriter

Pada pola asuh otoriter terdapat aturan -aturan yang kaku dan bersifat memaksa. Orang tua sering memaksakan anak untuk bertingkah laku seperti apa yang diinginkan orang tua, sehingga kebebasan anak untuk berbuat sesuai dengan kemauan dan

kemampuan sering dirasakan sangat kurang. Hukuman fisik sering kali dilakukan pada anak yang tidak patuh terhadap perintah orang tua. Dan bila anak patuh serta dapat memenuhi permintaan orang tua, hadiah sangatlah jarang diberikan. Orang tua sering mengontrol sikap anaknya walaupun sudah dewasa, sehingga banyak anak-anak yang berasal dari keluarga yang otoriter tidak mempunyai kesempatan untuk belajar untuk mengontrol tingkah lakunya dengan baik. Orang tua yang otoriter berusaha untuk membentuk, mengontrol serta sering mengevaluasi tingkah laku anak dengan suatu standard tertentu, yang sering terlalu tinggi dan absolut. Orang tua sering menuntut anak untuk melakukan sesuatu tanpa menerangkan bagaimana cara mengerjakannya.

Sering anak dari keluarga yang otoriter kurang mempunyai kesempatan untuk bereksplorasi dan bereksperimen, karena mereka sering dianggap sebagai anak yang perlu diawasi dan diatur. Sehingga sering anak merasa kurang kesempatan menikmati kebebasan, dan kurang terpenuhi keinginannya dan tertekan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pola Asuh

Sebagaimana variabel lain dalam kehidupan manusia, maka pola asuh orang tua juga dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Mussen (1987) bahwa pola asuh di pengaruhi oleh aspek yang kepribadian dan pengalaman orang tua serta kondisi keluarga dan keadaan sosial. Kepribadian dan pengalaman orang-tua yang terbentuk pada masa perkembangannya akan mempengaruhi bagaimana dia memperlakukan anak-anaknya.

Dikatakan oleh Mussen bahwa jenis pola asuh orang tua adalah duplikasi dari pengalaman orang tua dimasa kecilnya. Dikatakan bahwa orang tua yang menerapkan pola asuh otoriter ternyata masa kecil mereka juga mendapat perlakuan yang otoriternya dahulu waktu dia masih kecil.

Namun menurut Hurlock (1989) bahwa pola asuh orang tua dapat merupakan pelajaran yang baik bagi dirinya mengasuh anaknya, sehingga kalau mereka mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan (tekanan) dari orang tuanya di masa lalu, menjadikan mereka menjadi bersifat lembut dan tidak mau melakukan kekerasan kepada anaknya.

Diketemukan juga bahwa orang tua yang menerapkan pola asuh keras dan menekan banyak memiliki kepribadian yang

terganggu. Orangtua yang memiliki kepribadian sosiopath cenderung melakukan kekerasan kepada pasangan maupun kepada anak-anaknya. Disamping itu maka keadaan keluarga dan sosial mempengaruhi pola asuh orang tua. Situasi sosial yang penuh dengan tekanan dan kekerasan , misalnya dalam keadaan perang ataupun di kota yang memilikibanyak kekerasan , maka orang tua cenderung melakukan batasan dan larangan yang ketat sehingga mereka dapat di prediksi anaknya menerapkan pola asuh yang otoriter. Sedangkan keluarga yang berada dalam suasana sosial yang damai dan tenang cenderung melakukan pola asuh yang penuh dengan kelembutan. Keadaan ekonomi keluarga juga mempengaruhi pola asuh orang tua.

Dikatakan oleh Mussen (1989) bahwa keluarga yang ekonominya tidak mencukupi cenderung memaksa anaknya terutama dalam usaha-usaha yang mendatangkan uang bagi keluarga. Banyak orang yang kaya di dunia ternyata berasal dari keluarga yang dulunya mengalami ekonomi yang kurang dan rata-rata orang tua mereka keras dalam mendidik anaknya dalam kehidupannya.

C. Hubungan antara Pola asuh Orang tua dengan *Fear of Success*

Dari pendapat beberapa ahli sudah mengakui bahwa pola asuh banyak memberikan pengaruh terhadap diri dan pribadi seseorang. Demikian juga secara khusus untuk masalah kecemasan. Crow dan Crow (1978) mengatakan bahwa pola asuh terutama sikap Ibu sangat berhubungan dengan kecemasan anak. Dikatakan bahwa ibu yang pencemas memang memberikan pengaruh terhadap tingkat kecemasan anak.

Rosen (1976) mengatakan bahwa perasaan takut dan cemas ternyata diturunkan oleh orang tua mereka yang ditanamkan melalui pola asuh mereka kepada anak mereka sejak pada usia awal. Juga penelitian dari hasil penelitian dari Chaplin (1981) rasa takut yang merupakan suatu reaksi emosional yang bersifat subjektif sangat ditentukan oleh peniruan akan "model" mereka sejak kecil, dan model itu biasanya adalah "objek lekat" anak yaitu ibu.

Selanjutnya Kartini Kartono (1987) juga mengatakan sifat penakut pada anak berasal dari pola asuh orang tua yang sering memaksakan kehendak atau bersifat menekan kepada anak mereka. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa

pola asuh orang tua mempunyai hubungan dengan *fear of success* para wanita karier.

D. Hipotesis Penelitian

Dari uraian dasar teori yang telah ada maka penulis mengajukan hipotesisi dari penelitian ini yaitu :

A. Hipotesis Mayor:

Ada Hubungan antara Pola Asuh Demokratik, Permisiv, dan Otoriter terhadap *fear of Success* para wanita karier pada PT Ganda Saribu Utama di Medan .

B. Hipotesis Minor

1. Ada hubungan negatif antara Pola Asuh Demokratik dengan *fear of Success* para wanita pekerja pada PT Ganda Saribu Utama di Medan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi pola asuh demokratik maka akan semakin rendah *fear of success* para wanita karier.
2. Ada hubungan positif antara Pola Asuh Otoriter dengan *fear of Succes* para wanita pekerja pada PT Ganda Saribu Utama di Medan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi pola asuh otoriter orang tua maka akan semakin tinggi *fear of success* para wanita karier.

3. Ada hubungan antara Pola Asuh Permisif, dengan *fear of Success* para wanita karier pada PT Ganda Saribu Utama di Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian, salah satu unsur yang penting adalah adanya metode ilmiah tertentu yang digunakan untuk memecahkan masalah yang dipersoalkan, sehingga hasil yang diperoleh akan dapat dipertanggungjawabkan. Sesuai dengan hal tersebut, maka dalam bab ini akan dibahas masalah-masalah mengenai :

- (A) Identifikasi variabel penelitian,
- (B) Defenisi operasional penelitian,
- (C) Populasi dan metode pengambilan sampel,
- (D) Metode pengumpulan data,
- (E) Validitas dan realibilitas dan
- (F) Metode analisa data.

A. Indentifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel utama pada penelitian ini adalah :

- 1. Variabel Bebas : Jenis Pola Asuh Orang tua
- 2. Variabel Tergantung : *Fear of Success*
- 3. Variabel Kendali : Posisi Jabatan

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional dari variabel-variabel di dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Pola asuh adalah cara-cara yang biasa dilakukan orang tua dalam mengasuh , membesarkan anaknya sampai pada usia tertentu yang terdiri dari pola asuh Demokratik, Pola Asuh Permissive dan Pola Asuh otoriter akan diungkap melalui angket
2. *Fear of success* atau Ketakutan akan keberhasilan adalah berupa penolakan secara psikologi atas kesuksesan pada diri wanita yang dilakukan dengan sengaja dan sadar.Wanita akan menekan atau membatasi kemampuan diri, tidak memanfaatkan kesempatan yang ada, bekerja hanya sebagai rutinitas saja tanpa berusaha menunjukkan prestasi yang maksimal demi mencapai kepuasan dalam berinteraksi dan memperoleh reward sosial, yang juga akan diungkap dengan angket.
3. Jabatan adalah tingkat posisi dari struktur organsiasi dalam suatu perusahaan yang menunjukkan besarnya tanggung jawab dan luasnya kekuasaan dalam suatu jabatan tertentu. Jabatan ini akan diungkap melalui data dokumentasi

C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Masalah populasi dan sampel yang dipakai dalam suatu penelitian merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi (Hadi, 1991). Agar suatu penelitian dapat ditarik generalisasinya, maka sampel yang digunakan harus dapat mewakili populasi, dengan kata lain dapat mencerminkan secara maksimal keadaan populasi. Matra dan Kastro (dalam Masri dan Effendi, 1991) mengatakan bahwa sebuah sampel haruslah dipilih sedemikian rupa sehingga setiap satuan elemennya mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para wanita karier yang memiliki posisi (memiliki jabatan) pada PT Ganda Saribu Utama Medan

2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah diambil dari populasi yang dilakukan secara random, dimana melalui cara undian maka dapat diberikan kesempatan kepada semua populasi untuk terpilih menjadi sampel .

Adapun ciri-ciri sampel pada penelitian ini adalah :

- a. Para wanita yang bekerja pada perusahaan
- b. Memiliki posisi atau jabatan tertentu dalam suatu organisasi
- c. Pekerja yang telah memiliki masa kerja minimal 1 tahun
- d. Pada masa kecilnya tinggal dan diasuh orang tuanya kandung

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah membutuhkan alat-alat pengumpul data yang baik. Dalam penelitian ini alat pengumpul data yang digunakan adalah :

a. Metode Angket

Metode angket merupakan suatu data yang berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh seorang anak yang ingin diselidiki atau responden (Walgito, 1989). Alasan digunakan metode angket ini adalah seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1983), yaitu :

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya sama dengan apa yang dimaksud oleh penyelidik.

Koenjoroningrat (Reni, 1994) mengemukakan bahwa metode angket dipandang praktis karena :

1. Dapat disusun dengan tenang dan teliti oleh peneliti.
2. Dapat diperoleh data yang banyak dengan waktu yang relatif singkat.
3. Penyelenggaraannya yang sederhana.
4. Waktu, biaya dan tenaga yang digunakan lebih ekonomis.
5. Lebih menjamin keseragaman dalam perumusan kata-kata, isi maupun urutan pernyataan.

Metode angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang bersifat langsung. Bersifat langsung maksudnya angket diberikan langsung kepada subyek penelitian untuk menyatakan pendapatnya.

1) Angket *Fear Of Success*

Angket *Fear of Success* disusun berdasarkan atas teori yang dikemukakan oleh Chrysanti dan Sedyono (dalam Gardiner,1996) dimana mereka membagi aspek dari *Fear of Success yaitu* (a) ketakutan akan penilaian orang lain(b) beban Tradisional (c) Konflik kepentingan Keluarga (d) Ketakitan kehilangan afiliasi . Untuk lebih jelasnya akan di gambarkan pada tabel dibawah ini

Tabel III, 1 .
Kisi-kisi angket Fear of Succes (sebelum uji coba)

No	Aspek Fear of Succes	Nomor item		Jlh item
		Favourable	Unfavourable	
1	Ketakutan akan Penilaian org lain	67,60,57,53,49, 45,41,33,37	29,25,21,17,13, 09,05,04,63	18
2	Ketakutan akan Beban Tradisionil	61,58,54,50,46, 42,38,34,30	26,22,18,14,10, 06,03,64,68	18
3	Ketakutan akan Konflik Kepentingan keluarga	59,55,51,47,43, 39,35,31,27	23,19,15,11,07, 02,65,69,71	18
4	Ketakutan akan Kehilangan Afiliasi	56,52,48,44,40, 36,32,28,24	20,16,12,08,01, 66,70,72,62	18
	T o t a l	36	36	72

Bentuk angket yang digunakan adalah bentuk pilihan ganda atau *multiple choice* model skala Likert yaitu responden diminta untuk memilih salah satu dari empat alternatif jawaban, yaitu :

SS = bila pernyataan sangat disetujui

S = bila pernyataan disetujui

TS = bila pernyataan tidak disetujui

STS = bila pernyataan sangat tidak disetujui

Pernyataan-pernyataan dari angket ini terbagi dalam dua kelompok yaitu, *favourable* adalah bersifat positif atau mendukung, sebaliknya sifat pernyataan yang *unfavourable* adalah pernyataan yang negatif atau bersifat tidak mendukung. *Favourable* atau tidaknya suatu pernyataan tergantung pada teori yang mendasarinya (Edward, dalam Safitri 1993). Untuk

pernyataan yang favourable maka pilihan jawaban sangat setuju (SS) bobot nilainya 4, jawaban setuju (S) bobot nilainya 3, jawaban tidak setuju (TS) bobot nilainya 2 dan jawaban sangat tidak setuju (STS) bobot nilainya 1. Untuk pernyataan yang unfavourable maka pilihan jawaban sangat setuju (SS) bobot nilainya 1, jawaban setuju (S) bobot nilainya 2, jawaban tidak setuju (TS) bobot nilainya 3 dan jawaban sangat tidak setuju (STS) bobot nilainya 4.

2. Angket Pola Asuh

Angket pola asuh disusun atas teori yang dikemukakan oleh Hurrlock (1978) yang membagi atas 3 (tiga) jenis pola asuh yaitu pola asuh Demokratik, pola asuh Otoriter dan pola asuh Permissive. Bentuk angket pola asuh ini disusun dalam bentuk Skala Borgardus dimana tiap nomor item memiliki satu pernyataan dengan tiga alternatif pilihan jawaban (option) yang masing-masing pilihan jawaban menggambarkan ketiga pola asuh yaitu Pola Asuh Demokratik, Otoriter maupun Permisif .

b. Metode Dokumentasi.

Metode dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melihat posisi atau jabatan dan lama kerja para wanita karier.

E. Uji Validitas Dan Realibilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merupakan pengukuran yang berhubungan dengan kejituan dan ketelitian penelitian. Ancok (1989) mengatakan validitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana pengukuran benar-benar mengukur apa yang perlu diukur.

Suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya dapat diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan besar kecilnya suatu gejala atau bagian gejala yang diukur (Hadi, 1987).

Validitas item angket dicari dengan menggunakan kriterium dengan suatu interval kriterium yaitu dengan mencari korelasi antara skor yang diperoleh pada setiap item atau pernyataan dengan skor total melalui korelasi *product moment*.

Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment rumus angka kasar dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left(\frac{\sum x^2}{N} - \frac{(\sum x)^2}{N}\right) \left(\frac{\sum y^2}{N} - \frac{(\sum y)^2}{N}\right)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi butir dengan total

x = jumlah skor butir

y = jumlah skor total

xy = jumlah perkalian skor butir dan skor total subyek

N = jumlah subyek

Adapun alasan peneliti menggunakan *product moment* dalam menguji validitas angket yang digunakan karena peneliti ingin melihat hubungan antara dua variabel interval.

Untuk melihat konsistensi interval item dapat ditempuh dengan cara melindungi koefisien antara skor item yang diuji dengan tes keseluruhannya bagi sekelompok subyek. Teknik korelasi apa yang digunakan dalam menghitung koefisien itu tergantung dari sifat skor item dari skor total tesnya. Pada skala yang setiap itemnya diberi angka kontinum atau interval dengan digunakan formula koefisien *product moment* dari Pearson. Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara item dengan skor total berarti konsistensi interval item tersebut semakin baik. Bila koefisiennya mendekati nol berarti item tersebut tidak selaras dengan fungsinya sebagai tujuan ukur tes.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Ancok, 1989).

Problema pokok dari pada reliabilitas pengukuran berkisar pada persoalan stabilitas skor, persoalan tentang kemantapan reading atau kekonsistenan hasil pengukuran (Hadi, 1987). Istilah reliabilitas sering disamakan dengan *consistency stability* atau *dependability* yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama (Azwar, 1986).

Pendekatan yang dipergunakan untuk mendapatkan atau mencari reliabilitas alat ukur dalam penelitian digunakan metode *internal consistency* yaitu melakukan pengukuran kembali terhadap subyek, dimana pengukuran dilakukan sekali saja. Hal ini dilakukan untuk menghindari masalah yang timbul akibat penyajian yang berulang (Azwar, 1986).

Reliabilitas alat pengukuran penelitian ini dicari dengan analisis varians dari Hoyt. Analisis varians ini lebih maju daripada teknik sebelumnya disamping itu dapat digunakan untuk menghitung aitem-aitem yang datanya dikotomi (satu dan nol) dan

non dikotomi (lebih dari satu), tidak terikat lagi untuk aitem yang tingkat kesukarannya seimbang atau tidak seimbang (Azwar, 1986).

Rumus reliabilitas dari Hoyt tersebut adalah :

$$r_{xx} = 1 - \frac{S2r}{S2s}$$

Keterangan :

r_{xx} = koefisien reliabilitas alat ukur

$S2r$ = banyaknya butir

$S2s$ = jumlah varians

Adapun alasan peneliti menggunakan teknik analisis varians (anava) Hoyt dalam menguji reliabilitas angket yang digunakan dikarenakan teknik ini umumnya menghasilkan koefisien reliabilitas yang tinggi, namun apabila sistem-sistem tes tidak diskor dikotomi maka teknik ini sering memberikan koefisien yang rendah. Teknik analisis varian dalam estimasi reliabilitas juga dapat diterapkan pada data tes yang sistemnya diberi faktor dikotomi (Azwar, 1992).

F. METODE ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, analisa yang digunakan adalah analisa statistik. Menurut Hadi (1991) penggunaan analisa statistik digunakan karena :

- a. Statistik bekerja dengan angka-angka, angka ini dapat menunjukkan jumlah atau frekwensi nilai atau harga
- b. Statistik bersifat obyektif, artinya statistik sebagai alat penilai kenyataannya tidak dapat berbicara lain kecuali apa adanya
- c. Statistik bersifat universal, artinya dapat digunakan dalam hampir semua penyelidikan.

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu ingin mengetahui apakah ada hubungan antara tiga jenis pola asuh (demokratik, otoriter dan permisif) dengan *fear of success* para wanita karier maka dengan demikian maka ditentukan bahwa analisisnya adalah analisis korelasi regresi bergolong.

Tabel III.2
Rancangan Analisis Data Penelitian

PREDIKTOR (Pola Asuh)	KRITERIUM
Demokratik	Fear of Success
Otoriter	
Permissive	
Posisi jabatan	

BAB IV.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mulai dari administrasi penelitian sampai kepada pembahasan hasil peneliti.

A. Orientasi Kancan Penelitian

1. Sejarah singkat perusahaan PT GANDA SARIBU UTAMA

Perusahaan PT. Ganda Saribu Utama merupakan suatu bahan usaha yang bergerak dibidang industri yang menghasilkan alat-alat perlengkapan dapur yang terbuat dari Cold Rolled Steel Sheet in Coil (CRSS/Plat Hitam), setiap Coil mempunyai berat 2-3 ton dengan 35" - 40" tebal 0,5 mm - 1 mm. Bahan baku ini biasanya diimport, hasil produksi ini dengan merek PANEN & ROYAL.

Perusahaan ini mulai dibangun pada pertengahan tahun 1981, setelah melalui masa pembangunan fisik berupa gedung pabrik dan pemasangan mesin-mesin perlengkapan lainnya. Pabrik ini baru beroperasi pada tahun 1983 berbentuk perseroan terbatas yang berlokasi pada kotamadya Deli Serdang, tepatnya di jalan raya Medan Binjai km12,5 Medan.

PT. Ganda saribu Utama Medan didirikan berdasarkan akte notaris sinta suskito S.H No.9 tanggal 02 maret 1981 dan telah disahkan oleh menteri kehakiman RI melalui surat keputusan No.C2 1251 HT 01.01 tahun 1982 tanggal 15 september 1982. Akte pendirian tersebut telah

diubah dan ditambah terakhir dengan akte notaris sinta susikto S.H. No. 24 tanggal 06 oktober 1986 dengan modal disetor Rp 400.000.000,-.

Adapun tujuan didirikan pabrik ini :

- a. Menyediakan kebutuhan alat-alat rumah tangga seperti : panci, cangkir, talam, rantang, piring dengan berbagai macam ukuran diperlukan sehari-hari dalam rumah tangga.
- b. Menghemat devisa negara atas berkurangnya impor yang pada kenyataannya dapat diproduksi sendiri.
- c. Menyediakan lapangan kerja.

Pada saat perusahaan baru berjalan kapasitas produksi terpasang sekitar 100.000 Doz/Set pertahun dengan tenaga karyawan hanya sebanyak 180 orang dalam 2 shift. Untuk sekarang ini kapasitas terpasang meningkat menjadi 250.000 Doz/Set pertahun dengan tenaga karyawan lebih dari 750 orang, selain itu perlengkapan mesin juga ditambah. Kenaikan produksi yang dicapai dengan cara ini menunjang kualitas barang yang semakin baik sejalan dengan bertambahnya demand (permintaan) terhadap barang hasil produksi pabrik ini.

Pada mulanya pemasaran barang hanya untuk memenuhi konsumen dalam negeri dengan adanya peningkatan dari tahun ketahun baik dalam produksi maupun mutu barang. Sekitar pertengahan tahun 1988 PT. Ganda Saribu Utama Medan melangkah setapak kedepan dimana jalur ekspor dilaksanakan dengan barang

merek Royal, yakni : Mixing Bowl, Cook Ware, Curry Dish, Muq, Stock Pot, Rice Bowl dan lain sebagainya, dengan sasaran negara tujuan seperti : Singapore, Taiwan, Hongkong, Amerika Serikat, Canada, Chilli, Afrika, Panama, Argentina.

2. Struktur Organisasi Perusahaan.

Salah satu masalah yang penting bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan adalah struktur organisasi yang sehat agar setiap karyawan dapat mengetahui tugas, wewenang serta tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut.

Dalam penyusunan struktur organisasi inipun harus didasarkan pada sifat dan kebutuhan yang ada dalam perusahaan. Struktur organisasi di setiap perusahaan berbeda dengan perusahaan lain sesuai dengan tujuan perusahaan itu . Struktur organisasi PT.Ganda Saribu Utama adalah berbentuk struktur organisasi garis, seperti terlihat pada lampiran. PT. Ganda Saribu Utama dipimpin oleh seorang Direktur yang bertanggung jawab pada Direksi dan Dewan Komisaris.

B. Persiapan Penelitian

Dalam persiapan penelitian ini maka diadakan terlebih dahulu persiapan administrasi dan persiapan alat penelitian. Adapun keterangan dari kedua persiapan ini adalah sebagai berikut :

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan terlebih dahulu peneliti melakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi yaitu mendatangi Pimpinan PT. Ganda Saribu Utama untuk meminta kesediaan dan kesempatan untuk mereka untuk pelaksanaan penelitian. Selanjutnya setelah adanya persetujuan dari pihak. PT. Ganda Saribu Utama maka selanjutnya dilanjutkan dengan surat permohonan ijin riset bagi mahasiswa dari Universitas Medan Area kepada Bapak Rektor Universitas Medan Area.

Selama masa mempersiapkan surat ijin untuk penelitian, peneliti juga mempersiapkan alat-alat yang digunakan dalam penelitian. Alat penelitian ini yaitu angket Pola Asuh dan *angket Fear of Success* kedua angket ini dibuat oleh penulis, untuk selanjutnya akan diadakan diuji analisis butir yaitu melakukan uji-coba validitas dan reliabilitas dari kedua angket tersebut.

Pada saat penyebaran angket peneliti dibantu oleh seorang teman dari mahasiswa psikologi dan bekerjasama dengan Bagian Personalia PT. Ganda Saribu Utama Medan , untuk memperlancar pelaksanaan penelitian tersebut.

2. Persiapan Alat Ukur.

a. Penyusunan Angket Pola Asuh

Alat ukur pada penelitian ini yaitu angket Pola Asuh yang disusun atas teori yang dikemukakan oleh Hurrlock (1978) yang

membagi atas 3 (tiga) jenis pola asuh yaitu pola asuh demokratis, pola asuh Otoriter dan pola asuh Permisif. Bentuk angket pola asuh ini disusun dalam bentuk Skala Borgardus dimana tiap nomor item memiliki satu pernyataan dengan tiga alternatif pilihan jawaban (*option*) yang masing-masing pilihan jawaban menggambarkan ketiga pola asuh yaitu pola asuh Demokratis, Otoriter maupun Permisif. Jumlah butir pada Angket pola asuh ini berjumlah 43 butir.

b. Penyusunan Angket *Fear of Success*

Sedangkan Angket *Fear of Success* disusun berdasarkan atas teori yang dikemukakan oleh Chrysanti dan Sedyono (dalam Gardiner, 1996) dimana mereka membagi aspek dari *Fear of Success* yaitu (a) Ketakutan akan penilaian orang lain (b) Ketakutan beban Tradisional (c) Ketakutan akan Konflik kepentingan Keluarga (d) Ketakutan kehilangan Afiliasi. Jumlah butir pada Angket *Fear of Success* ini berjumlah 72 item

Cara penilaian dari kedua angket ini berupa jawaban setiap jawaban untuk item yang *favourable* diberikan nilai sebagai berikut : nilai 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) sedangkan untuk item yang *Unfavourable* diberikan nilai sebagai berikut : nilai 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

C. Uji Coba Alat Ukur

Uji Coba alat ukur (uji validitas dan reliabilitas) dilaksanakan pada tanggal 17 Juni 2000. Uji coba angket Pola Asuh dan dan Angket Fear of Succes disebarakan sebanyak 72 butir Kedua angket ini diuji cobakan kepada 40 orang karyawan,. PT Saribu Ganda Utama. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan jasa komputer Seri Program Statistik (SPS) Seri Sutrisni Hadi dan Seno Pamardyanto Versi IBM/IN 1994 Hak Cipta dilindungi UU UGM. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut;

1. Uji Coba Angket Fear of Success

a. Uji Validitas

Dari hasil uji analisis butir untuk uji validitas maka dapat dilihat hasilnya pada tabel dibawah ini

Tabel IV. 3 . Kisi-Kisi angket Fear Of Success (Setelah Uji Coba)

No	Aspek Variabel <i>Fear of Success</i>	Nomor-nomor Item		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Ketakutan Penilaian Orang Lain	67 60 53 49 45 41 33	29 25 21 13 09 04 63	14
2	Ketakutan Akan Beban Tradisional	61 54 50 46 42 38 34	26 22 18 10 06 03 68	14
3	Ketakutan akan Konflik kepentingan Keluarga	59 55 51 47 43 39 35 27	23 19 15 65 69	13
4	Ketakutan akan Kehilangan Afiliasi	56 52 44 40 36 32 28 24	16 12 08 01 66 70 72 62	16
	T O T A L	30	27	57

- Dari faktor Ketakutan Penilaian Orang Lain dari 18 pernyataan, yang gugur 4 yaitu nomor 05,17, 37, 57
- Dari faktor Ketakutan akan Beban Tradisional terdiri dari 18 pernyataan, gugur 4 yaitu nomor 14, 30, 58, dan 64.

- Dari faktor yang Ketakutan Konflik kepentingan Keluarga terdiri dari 18 pernyataan, gugur 5 yaitu nomor 02,07, 11, 31 dan 71
- Dari faktor Ketakutan kehilangan afiliasi yang terdiri dari 18 pernyataan, gugur 2 yaitu nomor 20 dan 48

Hasil Uji validitas dari Angket *Fear of Success* diperoleh hasil bahwa nilai koefisien korelasi dari nilai validitas butir-butirnya yang valid bergerak dari $r_{xy} = 0.330$ sampai $r_{xy} = 0.941$

b. Hasil Uji Reliabilitas

Dari uji reliabilitas berdasarkan Metode Analisis Teknik Hoyt diperoleh hasil bahwa angket *Fear of Success* diperoleh uji reliabilitasnya (r_{tt}) = 0.985.

2. Uji Coba Angket Pola Asuh Orang Tua

Alat ukur Pola Asuh yang disusun atas teori yang dikemukakan oleh Hurrlock (1978) yang membagi atas 3 (tiga) jenis pola asuh yaitu pola asuh Demokratik, Otoriter dan Permisif.

Karena angket Pola Asuh ini disusun berdasarkan konsep *Construct Validity* dimana aitemnya disusun berdasarkan bentuk perilaku yang sesuai dengan teori yang mendasarinya yang disusun dalam Bentuk Skala Borgardus dimana tiap nomor item memiliki satu pernyataan dengan tiga alternatif pilihan jawaban (*option*) yang masing-masing pilihan jawaban menggambarkan ketiga pola asuh tersebut asuh.

Oleh karena itu maka tidak diperlukan lagi uji validitas dan reliabilitasnya.

D. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 2 Juli sampai 5 Juli 2000. Subjek penelitian terdiri dari 45 orang karyawan PT Ganda Saribu Utama Medan .

Sebelum penelitian dimulai, kepada para sampel penelitian dijelaskan terlebih dahulu mengenai maksud dan tujuan penelitian, kemudian menjelaskan bahwa betapa pentingnya data yang akan diambil untuk penyusunan suatu karya ilmiah. Dijelaskan pula mengenai jaminan kerahasiaan bagi semua subjek yang mengisi anngket tersebut. Dengan demikian subjek merasa lebih tenang dan bebas untuk mengisi anngket yang diberikan.

E. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.

Untuk lebih melihat gambaran dari data-data penelitian maka diperoleh hasil analisis deskriptif sebagai mana tergambar dalam tabel data-data dari masing-masing varibel penelitian berikut ini.

Tabel IV.4
Deskripsi Data Variabel Penelitian

Variabel	Rerata	SB	% Subyek
Pola Asuh Demokratik	13.744	3.849	10
Pola Asuh Permisif	13.814	3.850	12
Pola Asuh Otoriter	16.209	5.106	21
Posisi jabatan	1.141	1.141	-
<i>Fear Of Success</i>	168.791	21.241	-

Dari hasil analisis deskriptif diatas maka dapat diperoleh gambaran umum variabel penelitian tersebut, adapun gambaran tersebut adalah :

a. Gambaran Pola Asuh Orang tua

Diperoleh bahwa rerata pola asuh otoriter ($\Sigma=16.209$) lebih besar dari pola asuh demokratik ($\Sigma= 13,774$) dan pola asuh Permisif ($\Sigma= 13.814$), dimana diperoleh bahwa jumlah subyek yang merasakan bahwa pola asuh orang tuanya Otoriter adalah sebanyak 21 orang.

Dengan demikian dirasakan para subyek bahwa pola asuh orang tua mereka mayoritas adalah dirasakan Otoriter.

b. Gambaran Fear of Success

Gambaran *Fear of Success* dari subyek dilihat dari rerata hipotetik *Fear of Success* ($\Sigma= 168.792$) adalah lebih besar dari rerata empirik ($\Sigma= 165.$) maka dapat digambarkan bahwa *Fear of Success* dari seluruh subyek adalah masih pada taraf rata-rata.

F. Hasil Analisis Uji Asumsi Data Penelitian.

Setelah diperoleh data penelitian maka dilanjutkan dengan uji asumsi. Dalam penelitian ini uji asumsi yang dilakukan adalah untuk menguji tingkat normalitas dan pengujian linieritas. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Sebaran.

Dari hasil uji normalitas sebaran dari variabel Pola Asuh dan Angket *Fear of Success* dan Posisi Jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini ;

Tabel IV.5

Hasil Uji Normalitas Sebaran Data

No	Variable	λ	db	p	Sebaran
1	Pola Asuh Demokratik	5.906	9	0.749	Normal
2	Pola Asuh Permisif	7.044	9	0.633	Normal
3	Pola Asuh Otoriter	11.536	9	0.241	Normal
4	Posisi Jabatan	6.872	3	0.076	Normal
5	<i>Fear of Success</i>	9.402	9	0.401	Normal

Dari data diatas diperoleh hasil bahwa Pola Asuh Demokratik, Permisif dan Otoriter juga *Fear of Success* dan Posisi Jabatan memiliki penyebaran yang normal hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian ini sudah mengikuti prinsip kurva normal .

2. Uji Linieritas.

Dari hasil uji Linieritas antara variasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.6

Uji Linieritas Variabel Penelitian

No	Korelasi dengan <i>Fear of Success</i>	F	p	Korelasi
1	Pola Asuh Demokratik	27.069	0.000	Linier
2	Pola Asuh Otoriter	1.393	0.003	Linier
3	Pola Asuh Permisif	31.065	0.000	Linier
4	Posisi Jabatan	5.904	0.019	Kuadrat

Dari data yang ada pada tabel diatas maka diperoleh hasil bahwa korelasi antara ketiga (3) Pola Asuh dan Posisi Jabatan dengan *Fear of Success* adalah linier.

Dari hasil uji asumsi diatas yaitu Uji normalitas dan uji linieritas maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini sudah dapat dianalisis sesuai dengan analisis korelasional .

G. Hasil-hasil Analisis Korelasional

Sesuai dengan tujuan penelitian dan juga hipotesis penelitian yaitu ingin mengetahui apakah ada korelasi antara variabel prediktor yaitu Pola Asuh Demokratik, Pola Asuh Permisif, dan Pola Asuh Otoriter dan Posisi Jabatan dengan *Fear of Success* para karyawan pada PT Ganda Saribu Utama Medan, maka diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Hasil Analisis Regresi.

Dari hasil analisis regresi mengenai hubungan variabel Prediktor (Pola Asuh Demokratik, Permisif ,Otoriter dan Posisi Jabatan) dengan *Fear of Success* diperoleh hasil nilai $F= 12.611$ ($p < 0.001$) sangat signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel Pola Asuh Demokratik, Permisif ,Otoriter dan Posisi Jabatan dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu Utama Medan

2. Analisis Korelasi Partial

- a. Dari hasil analisis partial hubungan variabel Pola Asuh Demokratik dengan *Fear of Success* diperoleh koefisien korelasinya $r_{xy} = - 0.305$ ($p < 0.001$) sangat signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara Pola Asuh Demokratik dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu Utama . Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi pola asuh Demokratik maka semakin kecil *Fear of Success* para sampel penelitian
- b. Dari hasil analisis Partial hubungan antara Pola Asuh Permisif dengan variabel *Fear of Success* diperoleh nilai koefisien korelasi adalah $r_{xy} = 0.042$ ($p > 0.005$) non-signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan Pola Asuh Permisif dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu Utama Medan
- c. Dari hasil analisis Partial hubungan variabel Pola Asuh Otoriter dengan variabel *Fear of Success* diperoleh nilai koefisien korelasinya $r_{xy} = 0.341$ ($p < 0.001$) sangat signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan Pola Asuh Otoriter dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu Utama , Dengan kesimpulan semakin tinggi pola asuh Otoriter maka semakin tinggi juga *Fear of Success* pada sampel penelitian .

d. Dari hasil analisis regresi mengenai hubungan variabel Posisi Jabatan dengan *Fear of Success* diperoleh nilai koefisien korelasi = -0.081 ($p > 0.005$) non signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel Posisi Jabatan dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu Utama .

3. Sumbangan Efektif.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel untuk kriterium *Fear of Success* dilihat dari besarnya sumbangan efektif tiap variabel prediktor.

Dari hasil analisis sumbangan efektif , diperoleh hasil total sumbangan dari Efektif dari prediktor (Pola Asuh Demokratik, Permisif, Otoriter dan Posisi jabatan) terhadap *Fear of Success* sebesar 57.035%, Dengan rincian sumbangan masing-masing variabel adalah:

- a. Sumbangan Efektif Variabel Pola Asuh Demokratik terhadap *Fear of Success* adalah sebesar 22.391%.
- b. Sumbangan Efektif variabel Pola Asuh Permisif dengan *Fear of Success* adalah sebesar 0.924%.
- c. Sumbangan Efektif Variabel Pola Asuh Otoriter terhadap *Fear of Success* adalah sebesar 31.689%.
- d. Sumbangan Efektif variabel Poal Jabatan dengan *Fear of Success* adalah sebesar 2.031%.

Gambaran sumbangan efektif tergambar dalam tabel berikut ini

Tabel IV.7
Sumbangan Variabel Prediktor terhadap Kriteriaum

Sumbangan Efektif Fear of Success	Sumbangan Efektif (%)
Pola Asuh Demokratik	22.391
Pola Asuh Permisif	0.924
Pola Asuh Otoriter	31.689
Posisi Jabatan	2.031
T o t a l	57.035

H. PEMEAHAN

Dari sejumlah hasil penelitian maka dapat di bahas satu persatu hasil penelitian tersebut, baik secara teoritis maupun secara empirik sesuai dengan keadaan dari sampel penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Diperoleh bahwa dirasakan para subyek bahwa pola asuh orang tua mereka mayoritas adalah memiliki pola asuh otoriter. (Σ Otoriter = 16. 209 > Σ Demokratik = 13, 774 > Σ Permisif = 13. 814) Hal ini mungkin disebabkan sampel penelitian masih terikt dengan konsep ttradisionil yang cenderung mempertahankan nilai-nilai lama dimana wanita masih ditempatkan dibawah kedudukan pria yang dirasakan para sampel penelitian sebagai konsep otoriter. Walaupun diakui bahwa pada kondisi di negara kita yang mulai

berubah kearah konsep demokratik. Aatu memang secara kenyataan ,banyak sampel penelitian berasal dari keluarga yang pola asuh orang tua mereka adalah bersifat otoriter. Sehingga dengan demikian maka diperoleh gambaran bahwa mayoritas pola asuh orang tua mereka adalah otoriter (21 orang)

b. Dari hasil analisis partial diperoleh hasil bahwa ada hubungan negatif antara Pola Asuh Demokratik dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu $rx_y = - 0.305$ ($p < 0.001$). Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi pola asuh Demokratik maka semakin kecil *Fear of Success* para sampel penelitian. Menurut Haditono (1979) bahwa orang tua yang bersifat demokratik biasanya bersifat menerima "*Acceptance*" dimana orang tua mereka yang biasanya menanamkan kedamaian dan cinta yang penuh dengan kehangatan Dan yang paling utama dari jenis pola asuh ini adalah memberi kesempatan kepada anak-anak mereka untuk dapat mengaktualisasikan dirinya secara optimal tanpa takut dicela dan di kekang .Hal ini merupakan ciri dari orang tua yang demokratik dimana mereka bersifat "*Support*" adalah orang tua yang menghargai, menolong, membantu dan penuh rasa cinta. Sehingga keraguan mereka untu kmencapai prestasi menjadi hilang, dan otomatis *Fear of Success* mereka menjadi tidak berkembang

c. Dari hasil analisis partial diperoleh hasil bahwa bahwa tidak ada hubungan Pola Asuh Permisif dengan *Fear of Success* pada

karyawan wanita di PT Ganda Saribu Utama Dengan nilai $r_{xy} = 0.042$ ($p > 0.005$) non-signifikan. Hasil yang non-signifikan ini menyebabkan sulitnya kita memprediksi pengaruh *fear of success* sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Baumrind (dalam Haditono 1990) dikatakan bahwa pola asuh orang tua yang permissive cenderung serampangan dimana pengaruh pola asuh orang tua menjadi kecil karena menyerahkan semua kepada anaknya.

- d. Dari hasil analisis Partial dapat disimpulkan bahwa Pola Asuh Otoriter dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu Utama, Dengan kesimpulan semakin tinggi pola asuh Otoriter maka semakin tinggi juga *Fear of Success* pada sampel penelitian dengan nilai $r_{xy} = 0.341$ ($p < 0.001$) sangat signifikan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Crow dan Crow (1978) yang mengatakan bahwa pola asuh terutama sikap Ibu sangat berhubungan dengan *fear* (kecemasan) anak. Dikatakan bahwa ibu yang pencemas memang memberikan pengaruh terhadap tingkat kecemasan anak. Rosen (1976) mengatakan bahwa perasaan takut dan cemas diturunkan oleh orang tua melalui pola asuh mereka kepada anak mereka sejak pada usia awal. Sikap orang tua yang "*Rejection*" (menolak) cenderung memaksakan hal ini sesuai dengan Orang tua ini ada'ah bersifat "*Severe*" dimana mereka selalu cepat menghukum, mencela dan mengkritik, kelemahan anak hal ini akan menanamkan rasa takut berprestasi

atau motif untuk menghindari keberhasilan (*Fear of success*) Menurut Horner bahwa hambatan psikologi untuk wanita yang ingin mencapai kemajuan adalah bersumber dari perasaan takut mulai dari anak-anak yang menyebabkan mereka ragu untuk mencapai keberhasilan munculnya *Fear of Success* adalah Pola Asuh Otoriter yang terlalu menekankan nilai-nilai tradisional dimana wanita dipaksa menerima kodrat mereka sebagai wanita untuk mengabdikan pada keluarga menjaga keluarga, dan melahirkan, tanpa memberikan kesempatan bagi dirinya untuk mengembangkan prestasi atau kariernya dalam bekerja.

BAB V
PENUTUP
KESIMPULAN DAN SARAN

A.Kesimpulan

Dari berbagai hasil penelitian maka dapat disimpulkan yaitu

1. Diperoleh bahwa rerata pola asuh otoriter ($\Sigma=16.209$) lebih besar dari pola asuh demokratik ($\Sigma=13.774$) dan pol asuh Permisif ($\Sigma=13.814$), dimana diperoleh bahwa jumlah subyek yang merasakan bahwa pola asuh orang tuanya Otoriter adalah sebanyak 21 orang .Dengan demikian dirasakan para subyek bahwa pola asuh orang tua mereka mayoritas adalah dirasakan Otoriter
2. Gambaran *Fear of Success* dari subyek ditentukan rerata hipotetik *Fear of Success* ($\Sigma=168.792$) adalah lebih besar dari rerata empirik ($\Sigma=165.$) maka dapat digambarkan bahwa *Fear of Success* dari seluruh subyek adalah masih pada taraf rata-rata.
3. Dari hasil uji asumsi baik uji normalitas maupun uji linieritas maka dapat disimpulkan bahwa data dari variabel Pola Asuh Demokratik, Permisif dan Otoriter juga *Fear of Success* posisi memiliki penyebaran yang mengikuti prinsip kurva normal dan mengikuti prinsip linier
4. Dari hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel Pola Asuh Demokratik, Permisif ,Otoriter dan Posisi

Jabatan dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu dengan nilai $F = 12.611$ ($p < 0.001$) sangat signifikan.

5. Dari hasil analisis partial dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara Pola Asuh Demokratik dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu Utama. Diperoleh nilai koefisien korelasinya $r_{xy} = - 0.305$ ($p < 0.001$) sangat signifikan. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi pola asuh Demokratik maka semakin kecil *Fear of Success* para sampel penelitian.
6. Dari hasil analisis Partial dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan Pola Asuh Permisif dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu Utama Diperoleh nilai koefisien korelasi adalah $r_{xy} = 0.042$ ($p > 0.005$) non-signifikan.
7. Dari hasil analisis Partial dapat disimpulkan bahwa Pola Asuh Otoriter dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu Utama, Dengan kesimpulan semakin tinggi pola asuh Otoriter maka semakin tinggi juga *Fear of Success* pada sampel penelitian dengan nilai koefisien korelasinya $r_{xy} = 0.341$ ($p < 0.001$) sangat signifikan.
8. Dari hasil analisis regresi mengenai hubungan variabel Posisi Jabatan dengan *Fear of Success* diperoleh nilai koefisien korelasi = $- 0.81$ ($p > 0.005$) non signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel Posisi Jabatan dengan *Fear of Success* pada karyawan wanita di PT Ganda Saribu Utama

9. Dari hasil analisis sumbangan efektif , dapat disimpulkan bahwa total sumbangan Efektif dari variabel Pola Asuh Demokratik, Permisif, Otoriter dan Posisi jabatan terhadap *Fear of Success* adalah sebesar 57.035%, dengan rincian sumbangan dari masing-masing variabel prediktor adalah sebagai berikut :

- a. Sumbangan Efektif Variabel Pola Asuh Demokratik terhadap *Fear of Success* adalah sebesar 22.391%.
- b. Sumbangan Efektif variabel Pola Asuh Permisif dengan *Fear of Success* adalah sebesar 0.924%.
- c. Sumbangan Efektif Variabel Pola Asuh Otoriter terhadap *Fear of Success* adalah sebesar 31.689%.
- d. Sumbangan Efektif variabel Pola Jabatan dengan *Fear of Success* adalah sebesar 2.031%.

B. Saran-Saran

1. Saran Praktis :

a. Saran Kepada Perusahaan

Disarankan agar pihak manajemen mencoba menghapuskan atau meninggalkan nilai-nilai tradisionil yang sengaja menghambat prestasi kaum wanita karena untuk mendukung keberhasilan perusahaan bukan tergantung pada aspek jenis kelamin, Juga mencoba memberikan kesempatan yang lebih luas kepada kaum wanita untuk menduduki jabatan yang memiliki tantangan yang

lebih besar misalnya jadi pimpinan cabang , atau kesempatan untuk memimpin suatu bagian sehingga dengan demikian kemampuan dan potensi mereka dapat ter-aktualisasi dengan baik.

b. Saran kepada Sampel Penelitian

Kepada para sampel penelitian terutama pada sampel yang memiliki pengalaman pola asuh orang tua yang otoriter mencoba mengevaluasi kembali masa lalunya yang akan mempengaruhi prestasinya / Disarankan agar mereka mampu mengembangkan potensi dirinya dengan cara-cara melihat kesempatan dan prestasi bukan ditentukan jenis kelamin melainkan prestasi, disiplin dan usaha mengembangkan diri secara terus menerus. Dan kalau ada tawaran kesempatan mengembangkan diri supaya dicoba dan dijalani dengan baik

2. Saran Metodologi

Disarankan agar dalam penelitian selanjutnya tentang penyusunan angket pola asuh maupun fear of success lebih dipertajam dan lebih disesuaikan dengan persoalan yang ada .

Juga disarankan agar jumlah sampel diperbanyak sehingga dengan demikian maka penerapan hasil penelitian dapat diperluas (generalisasi) dapat diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta, Rineka Cipta
- 1995. Psikologi Industri Dan Sosial. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Altrocchi, J. 1980. Abnormal Behavior. New York: Harcourt Brace
Jovanovich Inc.
- Atkinson, John and David Birch. 1978. An Introduction to Motivation.
Second Edition. New York: Litton Educational Publishing Inc
- Azwar, S. 1992. Reliabilitas Dan Validitas Seri pengukuran Psikologi.
Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Basu Swastha D.H. 1985. Asas-Asas Manajemen Modern.
Yogyakarta: Liberty
- Bidiman, Arif. 1985. Pembagian Kerja Secara Seksual. Sebuah
Pembahasan Tentang Peranan Wanita Dalam Masyarakat.
Edisi yang diperbaharui. Jakarta: Gramedia.
- Chaplin, C. V. 1982. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Rajawali.
- Darmaatmaja, R. W. 1985. Psikologi Wanita Dalam Pengembangan.
Jakarta: Pelangi.
- Deliarnov. 1996. Motivasi Untuk Meraih Sukses. Jakarta: Pustaka Sinar
Harapan.
- Dowling, C. 1992. Tantangan Wanita Modern. Ketakutan Wanita Akan
Kemandirian. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Gardiner, M. Ogy. 1996. Perempuan Indonesia: Dulu dan Kini. Jakarta.
Gramedia.

Hadi, S. 1987. Metodologi Research. Cetakan ke 17. Jilid II. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Houck, P. 1985. Mengapa Harus Takut. (Terjemahan). Jakarta: Arcan.

Hurlock, E. B. 1991. Psikologi Perkembangan. Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga.

Kartono, K, dan Gulo, D., 1987. Kamus Psikologi. Bandung: Pionir Jaya.

Koswara, H. 1991. Teori-Teori Kepribadian. Bandung: Eresco.

Keith, D & John W. Newstrom. 1995. Perilaku Dalam Organisasi. Jilid 1 Edisi Keluaha. Jakarta: Erlangga.

Mappiare, M. 1983. Psikologi Orang Dewasa. Surabaya: Usaha Nasional.

Maslow, A, dan Goble, F. G., 1987. Mazhab Ketiga. Jakarta. Kanisius.

Munandar, S O. Utami. 1985. Emansipasi Dan Peran Ganda Wanita Indonesia. Suatu Tinjauan Psikologis. Jakarta: Universitas Indonesia.

Majalah Peminia. 1985. Peran Ganda Wanita: Pilihan Yang Ditawarkan, Bukan Keharusan. Edisi Khusus. Jakarta.

Majalah Sarinah. 1993. Susahnya (Perempuan) Jadi Boss. Edisi No. 273. Jakarta.

Nieva, V F & Gucek, B.A. 1981. Women And Work: A Psychological Perspective. USA: Prager Special Studies.

O'Connell, A.N. & Perez, S. 1982. Fear Of Success And Causal Attributions Of Success Failure In High School And College Students. The Journal Of Psychology, 111.

- O'Leary, V. & Wallston, B.S. 1981. Review Of Personality And Social Psychology. London: Sage Publication.
- O'Leary, V. 1976. Beyond Sex-Role Stereotypes, Reading Toward A Psychology Of Androgyny. Toronto: Little Brown Company.
- Pramono, D. W. 1991. Elat Sukses Perempuan Pengusaha. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Powell, D.H. 1985. Understanding Human Adjustment, Normal Adaptation Through Life-Cycle. Boston, Toronto: Little Brown And Company.
- Rahyuni, I.D. 1992. Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Keahlian Peran Puan Istri Yang Bekerja Di Ambarkino Palace Hotel Yogyakarta (Intisari Skripsi). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Reynolds, Roy G. 1979. Labor Economics And Labor Relation. New Delhi: Prentice Hall.
- Marx, M.H. 1976. Introduction Psychology. Problem, Procedure And Principles. New York: Collier Mc Millan International Edition, Inc.
- Sebatu, A. 1994. Psikologi Jung Aspek Wanita Dalam Kepribadian Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Strauss, G. & Sayles, L. 1991. Manajemen Dan Personalia. Segi Manusia Dalam Organisasi. Jilid II. (Terjemahan). Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Waligito, B. 1991. Psikologi Sosial. Cetakan I. Yogyakarta: Audi Offset.
- Wulandari, A.D.J. 1988. Hubungan Antara Sifat Feminim Dengan Motif Menolak Sukses Pada Wanita Karier. (Intisari Skripsi). Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

JALAN KOLAM NOMOR 1 MIDAN ESTATE TELEFON 7366878, 7366998, 7366781, 7364348, FAX 7360168, MEDAN 20223

Nomor : 5813/As.2.20/2000
Lamp. :
Hal : Izin Penelitian

Medan, 21 September 2000

Kepada : Yth. Bapak Pimpinan
PT. Ganda Saribu Utama Group Medan
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohonkan kiranya Bapak dapat memberikan izin penelitian kepada staf pengajar kami :

1. N a m a : Sarinah, S.PSi
Pekerjaan : Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Psikologi UMA.
2. N a m a : Lodiana Ayu, S.Psi.
Pekerjaan : Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Psikologi UMA.
3. N a m a : Farida Hanum, S.Psi.
Pekerjaan : Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Psikologi UMA.

untuk mengumpulkan data dalam penelitiannya yang berjudul :

"Hubungan Antara Pola Asuh Dengan Fear Of Succes Pada Wanita Karier Di PT. Ganda Saribu Utama Medan "

Pengumpulan data tersebut berlangsung selama bulan September sampai akhir bulan Oktober tahun 2000.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.


Perwakilan Rektor I

R. Roeswandy



P.T. GANDA SARIBU UTAMA

Factory : Jl. Raya Medan Binjai Km. 12,5 Medan - Indonesia

Tel : (62-61) 8451601 (5 LINES) Fax : (62-61) 8451605

Office : Jl. Seram No.30-32 Medan 20232 - Indonesia

Tel : (62-61) 4560078 (4 LINES) Fax : (62-61) 4155058 , 4570710

E-mail : ptgsu@indosat.net.id

SURAT KETERANGAN

No. 01/GSU/00

Menerangkan, bahwa nama-nama yang tersebut dibawah ini:

1. *LODIANA AYU, S.Psi*

2. *SARINAH, S.Psi*

3. *FARIDA HANUM S, S.Psi*

Telah mengadakan penelitian di Perusahaan kami pada tanggal 11 s/d 16 desember 2000.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya

Hormat kami

P.T. GANDA SARIBU UTAMA
MEDAN - INDONESIA

Haryo Padmoasmolo
Direktur