

**FEAR OF SUCCESS PADA WANITA KARIR
(SEBUAH KAJIAN STUDI KASUS)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

ADE RAMADANTI TANJUNG
17.860.0229



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/6/22


1. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : FEAR OF SUCCESS PADA WANITA KARIR
(SEBUAH KAJIAN STUDI KASUS)**
NAMA : ADE RAMADANTI TANJUNG
NPM : 178600229
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing


(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog)

MENGETAHUI

Ka. Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang : 05 Oktober 2021

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Drajat Sarjana (SI) Psikologi**

Pada Tanggal

05 Oktober 2021

**Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

Dekan




(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dewan Penguji:

- 1. Hasanuddin, Ph.D**
- 2. Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi**
- 3. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog**
- 4. Azhar Aziz, S.Psi, M.A**

Tanda Tangan



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 Oktober 2021

Peneliti

Sofia Nasution

(17.860.0216)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sofia Nasution
NPM : 17.860.0216
Program Studi : S1 Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul: *Gambaran Quality Of Work Life Pada Karyawan (Studi Fenomenologi)*. Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal: 11 Oktober 2021

Yang menyatakan



(Sofia Nasution)

ABSTRAK
FEAR OF SUCCESS PADA WANITA KARIR
(SEBUAH KAJIAN STUDI KASUS)

Oleh
Ade Ramadanti Tanjung
178600229

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran *Fear Of Success* pada wanita karir di Kota Medan dengan fokus penelitian untuk melihat faktor yang mempengaruhi *Fear Of Success*, dan dampaknya terhadap hasil kerja pada wanita. *Fear Of Success* atau FOS merupakan rasa takut akan kesuksesan yang pada umumnya dialami oleh beberapa wanita yang sukses di prestasi tertentu misalnya karir yang akan membawa dampak atau konsekuensi negatif contohnya kehilangan sifat feminitas, terjadinya penolakan di lingkungan sosial dan ketidakpopuleran. Wanita yang mengalami FOS juga akan memperlihatkan hasil kinerja yang kurang maksimal atau dibawah kemampuan yang ia miliki, dan tidak ada motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal dan baik, hal ini dilakukan agar ia bisa terhindar dari dampak negatif seperti naik ke jabatan yang lebih tinggi, dapat tugas yang baru yang lebih menantang dan berat. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Proses pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi terhadap 2 responden 3 informan. Kriteria responden penelitian ini ialah wanita yang sudah menikah, memiliki jabatan dan mempunyai anak. Hasil penelitian menemukan gambaran *Fear Of Success* bahwa ada beberapa faktor yang paling dominan mempengaruhi *Fear Of Success* pada wanita yaitu jenis pekerjaan, latar belakang sosial budaya, orientasi peran jenis, konflik peran ganda, dukungan pasangan, dan tingkat pendidikan. Selain itu pada kedua responden yang mengalami *Fear Of Success* cenderung tidak tertarik untuk menunjukkan hasil kinerja yang maksimal pada saat harus bersaing dengan pria. Namun dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sehari-hari mereka menunjukkan hasil kerja yang bagus, dan mereka juga tidak terlalu menyukai pekerjaan yang sulit dan menantang.

Kata kunci : *Fear Of Success, Wanita Karir, Emansipasi*

ABSTRACT
FEAR OF SUCCESS IN CAREER WOMEN
(A CASE STUDY)

By
Ade Ramadanti Tanjung
178600229

This study aims to determine the description of *Fear Of Success* in women career in the city of Medan with a focus on research to see the factors that affect *Fear Of Success*, and the work results of women. *Fear Of Success* or FOS is a *Fear Of Success* that appears in women who are successful in certain achievements such as careers that cause negative consequences such as loss of femininity, social consequences and so on. Women who experience FOS also show performance results that are below their abilities, and are reluctant to do their jobs well in order to avoid negative consequences such as promotion, being able to do more difficult tasks and so on. This research method uses qualitative research methods with a case study approach. The data collection process was carried out by interviewing and observing 2 respondents and 3 informants. The criteria for the respondents in this study were women who were married, had positions and had children. The results of the study found that the most dominant factors for the description of *Fear Of Success* in women were type of work, socio-cultural background, type role orientation, dual role conflict, partner support, education level, and for the two respondents who experienced *Fear Of Success* showed disinterest in shows maximum performance results when they have to compete with men. However, in carrying out their daily work activities, they show good work results, and they also do not really like difficult and challenging work.

Keywords: *Fear Of Success*, Career Women, Emancipation

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan dan memberikah rahmat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul *Fear Of Success* Pada Wanita Karir (Sebuah Kajian Studi Kasus).

Peneliti menyadari dengan sepenuh hati bahwa keberhasilan dari penelitian skripsi ini tidak terlepas dari semua bantuan dan bimbingan dari sejumlah pihak terkait mulai dari masa kuliah sampai dengan pada masa penyusunan skripsi saat ini. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan sejumlah ucapan terimakasih serta rasa hormat kepada sejumlah pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan rasa hormat peneliti dan ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesabaran, kemudahan serta kelancaran berbagai hal sehingga penelitian skripsi ini dapat selesai.
2. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
4. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area
6. Ibu Dr. Suryani Hardjo S.Psi, M.A selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan meluangkan waktu ditengah kesibukan untuk terus

membimbing saya, serta memberikan motivasi yang sangat besar sehingga skripsi ini bisa saya selesai dengan baik. Terimakasih atas kesabaran ibu selama membimbing saya, banyak ilmu pengetahuan baru yang saya dapat selama bimbingan dengan ibu. Serta terima kasih ibu yang senantiasa menanyakan kendala, dan kabar saya selama bimbingan. Terima kasih banyak ibu.

7. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku ketua sidang meja hijau yang telah meluangkan waktunya untuk menghadiri sidang meja hijau saya dan memberi masukan sehingga skripsi saya menjadi lebih baik.
8. Bapak Azhar Azis, S.Psi, M.A selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat bermanfaat untuk skripsi saya.
9. Ibu Rahma Afwina, S.Psi, M. Psi selaku Sekretaris yang telah memberikan masukan untuk skripsi saya.
10. Bapak Indrizal Tanjung dan ibu Dwi Wahyuningsih selaku orangtua saya. Terima kasih banyak untuk ibu Dwi Wahyuningsih yang sudah menjadi mama yang baik untuk saya yang sudah banyak berkorban, memotivasi, memahami situasi saya, yang berusaha keras untuk membesarkan saya menjadi anak yang baik, yang menjaga saya dengan sepenuh hati. Terimakasih ibun tanpa cinta, kasih sayang dan pengorbanan ibu saya tidak akan bisa sampai di titik ini.
11. Untuk diri sendiri, terima kasih banyak untuk diri sendiri, terimakasih sudah bertahan sampai titik ini, Dan terima kasih sudah tidak menyerah walau kadang kalah. Terima kasih untuk tidak pernah lelah mengatakan “mari kita

- coba lagi” ketika kegagalan menghampiri. Dan yang terakhir terima kasih karena sudah kuat menjalani hidup walau kadang manis kadang pahit.
12. Ibu SHI dan ibu Ty selaku responden penelitian telah memberikan kepercayaan untuk saya, dan telah berbagai cerita dengan saya. Pengalaman ibu sangat berharga untuk saya kedepannya. Dan terimakasih untuk para informan yang sudah meluangkan waktu untuk saya.
13. Ibu Sahri Iriansi/suami, ibu Syahfitriyani/suami, bapak Rudi/istri, ibu Safariana selaku ibu, om dan tante, yang telah mendukung dan memberikan nasihat yang sangat bermanfaat untuk saya selama ini dan sudah memberikan motivasi dalam berbagai hal, dan memberikan dukungan secara finansial.
14. Bapak Zahrial Tanjung selaku paman telah memberikan dukungan. Dan terima kasih untuk ibu Eka Kartika selaku tante.
15. Abang Muhammad Indra Prabudi selaku saudara kandung dan kakak Aulia Desri selaku kakak ipar karena sudah membelikan paket internet tiap bulan, dan terima kasih uang jajannya walaupun gak sering, terimakasih kak Desri yang dengan setia sudah jadi pemasok tas selama beberapa tahun terakhir. Adik Cut Syifa Al fatih selaku keponakaan, terimakasih telah menghibur selama proses penelitian skripsi.
16. Mbak Gita, dan Mbak Ebi selaku kakak sepupu yang telah memberikan motivasi dan nasihat mengenai masalah pendidikan, jodoh dan sebagainya.
17. Diyah Amelia Saphira dan bang Yudi selaku sahabat, Terimakasih telah jadi sponsor yang membayari makanan saya selama kantong saya kering.

Terimakasih suami diyah yang sudah memperbaiki laptop saya supaya bisa menyelesaikan skripsi.

18. Rizka Fadillah, Nazla, selaku sahabat seperjuangan yang sama sama berjuang mengejar gelar S.Psi, terima kasih telah memotivasi dan menghibur selama proses penelitian skripsi. Terimakasih sahabat saya yang selalu ada selama senang maupun sedih. Tingkah lucu kalian sangat berharga untuk saya.
19. Sofia Nasution selaku sahabat satu doping, dan kawan semetode penelitian terimakasih telah jadi supir yang baik, terima kasih telah menjadi kawan tukar pikiran selama proses penelitian skripsi. Terima kasih karena telah memberikan informasi tempat makan yang enak di Kota Medan
20. Semua pihak yang memberi dukungan dan motivasi yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu.

Medan, Mei 2021

Ade Ramadanti Tanjung

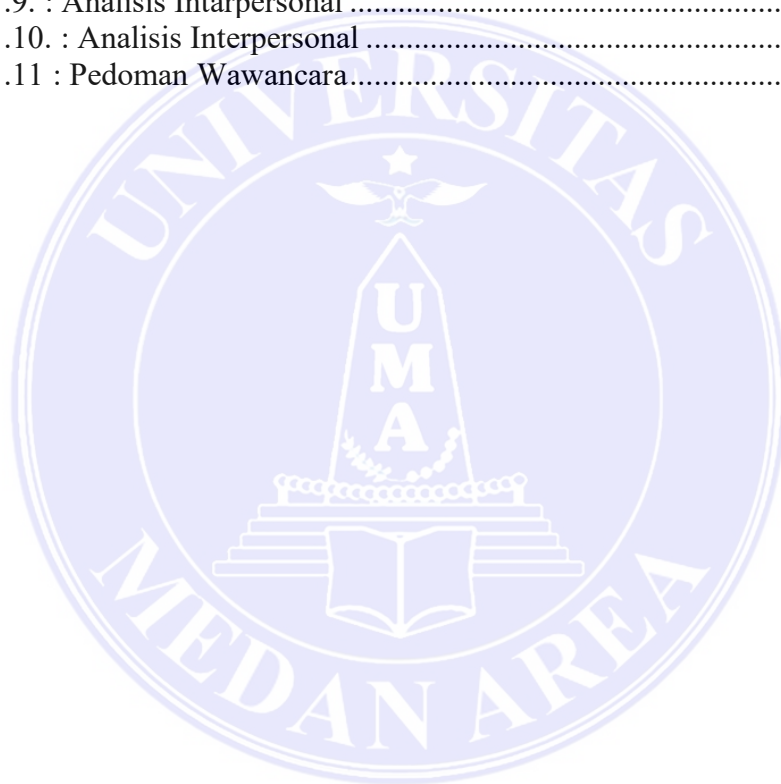
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESANAN	1
HALAMAN PERNYATAAN	1II
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	1V
PERSEMBAHAN	V
KATA PENGATAR	IV
MOTTO	X
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	1X
DAFTAR ISI	XII
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR LAMPIRAN	XV
ABSTRAK	XVI
ABSTRACT	XVII
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. FOKUS PENELITIAN	6
C. SIGNIFIKANSI DAN KEUNIKAN PENELITIAN	6
D. TUJUAN PENELITIAN	6
E. MANFAAT PENELITIAN.....	7
BAB II : PERSPEKTIF TEORITIS	8
A. KAJIAN PUSTAKA	8
1. <i>Fear Of Success</i>	8
B. PERSPEKTIF TEORITIS	16
1. Dinamika <i>Fear Of Success</i> Pada Wanita	16
2. Paradigma Penelitian	20
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	22
A. JENIS PENELITIAN	22
C. SUBJEK PENELITIAN.....	23
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	23
E. TEKNIK PENGORGANISASIAN DAN ANALISIS DATA	25

F. TEKNIK PEMANTAPAN KREDIBILITAS PENELITIAN.....	25
G. ANALISIS DATA	26
BAB IV : ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA	27
A. SETTING PENELITIAN.....	27
1. Identitas Responden dan Informan	27
2. Jadwal Penelitian	29
3. Hasil observasi	31
4. Hasil Penelitian	33
5. Analisis Intrapersonal	45
6. Analisis Interpersonal	47
B. PEMBAHASAN	49
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. KESIMPULAN	57
1. Gambaran <i>Fear Of Success</i> Pada Wanita Karir	57
B. SARAN	59
1. Bagi Wanita yang Mengalami <i>Fear Of Success</i>	59
2. Bagi peneliti selanjutnya.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60

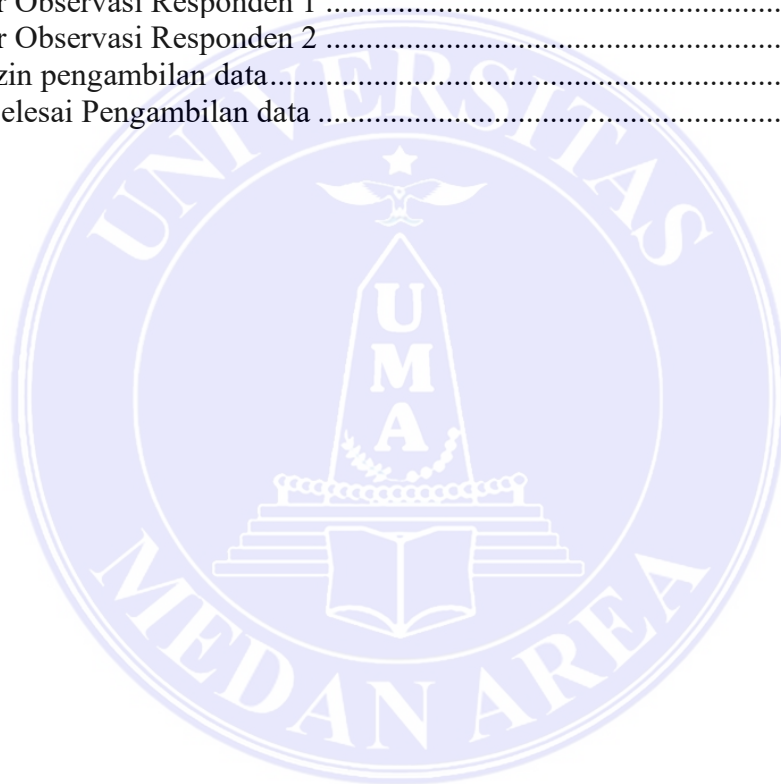
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. :Identitas Responden 1	27
Tabel 1.2. : Identitas Responden 2	27
Tabel 1.3 : Identitas Informan dari Responden 1	28
Tabel 1.4. : Identitasinforman dari Responden 2	28
Tabel 1.5. : Jadwal Peenelitian Responden 1	29
Tabel 1.6. : Jadwal Peenelitian Responden 2	29
Tabel 1.7 : Jadwal Penelitian Informan dari Responden 1.....	30
Tabel 1.8. : Jadwal Penelitian Informan dari Responden 2.....	30
Tabel 1.9. : Analisis Intarpersonal	45
Tabel 1.10. : Analisis Interpersonal	47
Tabel 1.11 : Pedoman Wawancara.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

Informed Consent.....	64
Pertanyaan Wawancara	68
Verbatim Responden 1	72
Verbatim Responden 2	82
Verbatim Informan 1 Responden 1	94
Verbatim Informan 2 Responden 1	97
Verbatim Informan 1 Responden 2	100
Pedoman Observasi.....	103
Lembar Observasi Responden 1	106
Lembar Observasi Responden 2	108
Surat Izin pengambilan data.....	111
Surat Selesai Pengambilan data	113



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, wanita memiliki makna dan digunakan untuk sebutan perempuan yang sudah dewasa. Karir memiliki makna sebagai proses membangun perjalanan seumur hidup sebagai hasil dari pengelolaan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman (Warsiah, 2019). Wanita yang berkarir adalah wanita yang sepenuhnya mengejar dan menikmati satu atau lebih pekerjaan pada saat yang bersamaan dalam kurun waktu yang relatif panjang dan progresif dengan tujuan agar bisa mencapai kehidupan, pekerjaan atau jabatan yang lebih baik (Wakirin, 2017). Wanita karir dapat dipahami sebagai wanita yang bergerak dalam kegiatan profesional contohnya bisnis, kantor, dan lain-lain (Warsiah, 2019).

Persamaan hak kaum wanita dan pria sudah ada sejak tahun 1978, dan persamaan hak tersebut disebut dengan istilah emansipasi atau *Feminisme*. *Feminisme* merupakan istilah yang memiliki makna yang hampir sama dengan emansipasi, hanya saja seiring berkembangnya zaman *feminisme* semakin tidak sejalan (berbeda) dengan emansipasi, hal ini disebabkan karena paham *feminisme* bukan lagi menuntut persamaan hak antara pria dan wanita. *Feminisme* menuntut bahwasanya hak wanita harus lebih tinggi dibanding pria, hal ini yang membuat istilah emansipasi lebih cocok digunakan di Indonesia. Emansipasi pertama kali dicetuskan oleh Raden Ajeng Kartini putri Bupati Jepara pada masanya. Sejak dicetuskannya emansipasi, wanita memiliki hak yang sama dengan pria, mereka

bisa mendapatkan kesempatan yang sama dengan pria, baik dari segi pendidikan maupu pekerjaan.

Sejak munculnya emansipasi, saat ini kaum wanita bisa berpendidikan setinggi mungkin, menjadi pemimpin, dan melakukan pekerjaan layaknya pria. Karena kedudukan wanita sudah sejajar dengan pria, maka saat ini fenomena wanita karir sangat banyak terjadi di Indonesia. Sejumlah wanita di Tanah Air memutuskan untuk berkerja dan memegang jabatan tertentu di suatu perusahaan. Wanita juga memiliki *skill* dan ilmu pengetahuan yang tidak kalah bagus dengan pria. Saat ini banyak wanita yang sudah menikah memutuskan tetap berkerja dan berkarir layaknya pria. Horner menyebut motivasi menghindari kesuksesan ini sebagai *Fear Of Success* (FOS). *Fear Of Success* terjadi saat wanita mengalami ketakutan untuk sukses karena tanggungjawab yang dipegangnya, yaitu tanggung jawab sebagai istri, dan tanggung jawab terhadap jabatan di Perusahaan tempat berkerja.

Biasanya komitmen sebelum menikah yang dibuat wanita dengan pasangan juga bisa memicu timbulnya *Fear Of Succes* pada wanita (Zachary, 2015). Misalnya komitmen yang dibuat sebelum berumah tangga, jadi saat sudah berumah tangga istri tidak perlu berkerja, yang berkerja suami. Komitmen setelah menikah/pernikahan (Melok, 2018) adalah niat individu untuk mempertahankan hubungan romantis yang dialaminya, meskipun kepuasan hubungan itu fluktuatif

Horner juga menyebutkan bahwa *Fear Of Success* merupakan keadaan bawaan dari tekanan mental, yang mengekang ambisi dan kemajuan, yang umumnya ditemukan di antara wanita (Zachary, 2015). Individu yang mengalami *Fear Of Success* tidak akan puas dengan pencapaian tujuan pribadinya.

Fear Of Success dapat melemahkan keyakinan seseorang pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tujuan dengan baik atau tepat (Zachary, 2015). Lebih jauh Horner mengatakan bahwa *Fear Of Success* akan muncul ketika individu mengantisipasi datangnya kesuksesan, sehingga pada akhirnya individu akan menghindari pencapaian prestasi (dalam Agustin, Suriyanto, & Nurul, 2019). Rasa takut sukses atau *Fear Of Success* bisa menjadi penghalang dalam meningkatkan kinerja individu (Rizki & Fakhrurozi, 2019). Lebih lanjut Horner menyatakan bahwa *Fear Of Success* bisa muncul pada saat wanita mengantisipasi timbulnya kesuksesan, yang pada akhirnya akan membuat individu melakukan penolakan untuk mencapai prestasi (dalam Agustin, Suriyanto, & Nurul, 2019). Rasa takut sukses atau *Fear Of Success* bisa menjadi penghalang dalam meningkatkan kinerja individu (Rizki & Fakhrurozi, 2019).

Horner dan Walsh (dalam Agustin, 2016) menyatakan bahwa wanita yang mengalami *Fear Of Success* akan memperlihatkan kinerja atau hasil kerja yang kurang maksimal atau dibawah rata-rata kemampuannya. Hal tersebut muncul dalam bentuk membiarkan tugas yang wajib diselesaikannya ataupun dengan kata lain tugas yang diabaikan tidak diselesaikan dengan maksimal. Wanita karir yang mengalami *Fear Of Success* (dalam Agustin, 2016) pada umumnya akan memperlihatkan hasil kerja di bawah kemampuan, hal ini dikarenakan mereka cenderung kurang mempunyai usaha untuk menuntaskan tugasnya dengan baik, dan mereka akan cemas pada saat mendekati sukses sehingga mereka akan menolak kesempatan untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan, serta cenderung memilih tujuan-tujuan yang sangat mudah dicapai.

Fear Of Success awalnya dicetuskan oleh salah satu tokoh yang bernama Matina Horner di tahun 1968 (Agustin, 2016). Teori *Fear Of Success* kurang berkembang dan sangat sedikit buku yang membahas teori tersebut secara mendalam, rata-rata buku yang membahas teori ini ialah buku-buku yang diterbitkan di tahun 1900-an. Namun salah satu penyebab teori *Fear Of Success* kurang berkembang dan berhenti di tahun 1900-an karena sudah berlakunya emansipasi untuk wanita diberbagai negara. Di Indonesia emansipasi mulai diakui oleh Pemerintah sejak tahun 1978. Kepedulian dari Pemerintah Indonesia terhadap tuntutan yang berasal dari pergerakan wanita/perempuan tanah air untuk memperjuangkan persamaan hak antara wanita dan pria (emansipasi) dibuktikan dengan dibentuknya jabatan Menteri Muda Urusan Peranan Wanita di tahun 1978, dan beberapa bulan kemudian ditingkatkan lagi menjadi Menteri Negara Urusan Peranan Wanita. Dan di GBHN (Garis-garis Besar Haluan Negara) tahun 1978 menyebutkan bahwa setiap wanita memiliki hak, kewajiban serta kesempatan yang sama rata dengan pria untuk bisa ikut serta seutuhnya (Syahrul, 2017). Seharusnya dengan adanya emansipasi wanita tidak lagi mengalami *Fear Of Success*, namun ternyata masih banyak dijumpai fenomena *Fear Of Success* yang dialami oleh beberapa wanita yang menjadi subjek penelitian ini.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Subjek berinisial SI, usia 58 tahun dan sudah berkerja selama 9 tahun, dengan Jabatan Manajer Keuangan, SI memiliki hasil kerja yang bagus, namun saat ditawarkan jabatan yang lebih tinggi SI memilih untuk menghindar, karena menurut SI jabatan yang dipegangnya saat ini sudah sesuai dengan situasi sekarang, dan SI juga nyaman dengan posisinya saat ini.

Menurut SI apabila menerima jabatan lebih tinggi lagi dibanding dengan jabatan yang SI pegang saat ini, otomatis pekerjaannya akan semakin banyak dan lebih berat.

Jika pekerjaannya semakin banyak karena jabatannya lebih tinggi, maka pekerjaan yang tidak selesai di kantor harus dibawa ke rumah, sementara di rumah terdapat komitmen dengan suami kalau di rumah tidak boleh membahas pekerjaan. SI sudah berkerja sebelum menikah. Suami SI mengizinkannya untuk berkerja, diawal pernikahan SI memiliki gaji lebih tinggi dari suaminya. Namun suami tidak pernah mempermasalahkan hal tersebut. SI dan suami sudah menikah selama 31 tahun. Mereka saling dukung satu sama lain, sampai jabatan suami semakin tinggi hingga saat ini. Dan jabatan Suami SI saat ini ialah Kepala Bagian Personalia di salah satu perusahaan.

Komitmen yang mereka buat pada saat di rumah tidak boleh membahas pekerjaan membuat SI berpikir akan sulit jika naik jabatan, karena pekerjaan akan semakin bertambah. Saat ini SI dan suami tinggal berdua. Sebelum kedua anaknya memutuskan kuliah di Jawa, suami SI tidak mempermasalahkan jika SI membahas pekerjaan di rumah, namun saat kedua anaknya kuliah di Jawa, Suami SI tidak suka apabila SI membahas pekerjaan di Rumah. SI juga bercerita apabila ada yang datang ke rumah membahas pekerjaan atau ada rekan kerja yang menelpon pada saat di rumah, maka suami SI akan mengingatkan kembali komitmen yang mereka buat, bahwa pada saat di rumah jangan membahas pekerjaan. SI memiliki 2 orang anak wanita, dan saat ini kedua anaknya memutuskan menetap di Kota B.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti “*Fear Of Succes* Pada Wanita Karir (Sebuah Kajian Studi Kasus).

B. FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka fokus penelitian dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Faktor apa yang menyebabkan *Fear Of Success* Pada Wanita berkerja?
2. Bagaimana dampak *Fear Of Success* terhadap hasil kerja pada wanita?

C. SIGNIFIKANSI DAN KEUNIKAN PENELITIAN

Menjalani karir adalah pilihan setiap orang dan merupakan hal yang menyenangkan ketika mendapatkankesmtan untukmendapatkan promosi atau jabatan. Uniknya penelitian ini justru masih ada beberapa wanitayang takut dengan kesuksesan, untuk itu digali beberapa faktor yang menyebabkan *Fear Of Success*.

Selain itu keunikan penelitian ini terletak pada subjek penelitian karena penelitian sebelumnya kebanyakan menggunakan seubjek penelitian karyawan biasa, namun penelitian ini menggunakan subjek penelitian wanita karir yang memiliki jabatan. Signifikansi temuan ini akan menggambarkan perseptif lain dari responden yang diteliti.

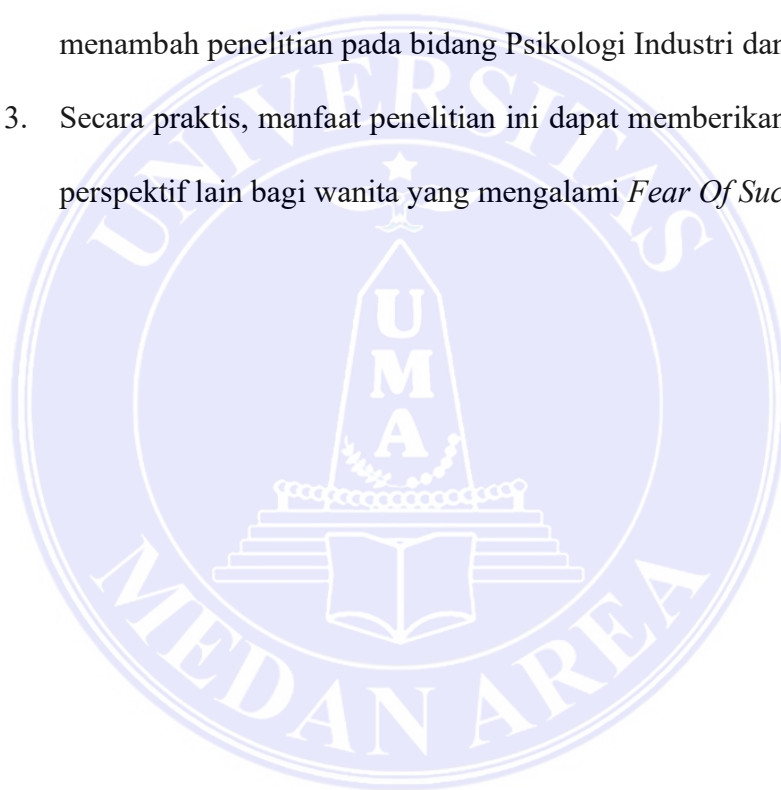
D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan penjabaran diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Gambaran *Fear Of Success* pada wanita karir di Kota Medan.

E. MANFAAT PENELITIAN

Berikut ini manfaat penelitian :

1. Secara teoritik, manfaat dari penelitian ini diharapkan akan berguna untuk memperluas beberapa uraian teoritis pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan memperluas dan menambah penelitian pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi
3. Secara praktis, manfaat penelitian ini dapat memberikan masukan dan perspektif lain bagi wanita yang mengalami *Fear Of Success*.



BAB II

PERSPEKTIF TEORITIS

A. KAJIAN PUSTAKA

1. *Fear Of Success*

1.1. Pengertian *Fear Of Success*

Istilah *Fear Of Success* atau *FOS* awalnya dicetuskan oleh salah satu tokoh yang bernama Matina Horner di tahun 1968 (Agustin, 2016). Menurut Matina Horner, *Fear Of Success* merupakan rasa takut akan sukses atau kesuksesan yang sering kali dialami oleh wanita pada saat berada di situasi kompetisi ketika berprestasi, biasanya *Fear Of Success* yang akan menimbulkan dampak yang kurang menyenangkan misalnya kehilangan femininitas (sifat kewanitaan), terjadi penolakan di lingkungan sosial, dan ketidak populeran (Tresemer, 1977). *Fear Of Success* juga merupakan salah satu penghambat yang membuat wanita sulit menyampaikan kemampuan aspirasi dan potensi yang ada pada diri mereka.

Dalam Kamus Psikologi dinyatakan bahwa definisi ketakutan akan kesuksesan ialah suatu karakteristik dari kepribadian yang mendorong wanita atau individu agar mengabaikan atau menghindari pekerjaan dan pelaksanaan suatu tugas dengan maksimal, yang pada umumnya disebabkan karena terdapat antisipasi bahwa jika ia melakukannya dengan maksimal dan baik, maka hal tersebut akan membuat ia mendapatkan konsekuensi-konsekuensi yang kurang menyenangkan dan tidak diharapkan (dalam Agustin, 2016). Rasa takut sukses

atau *Fear Of Success* bisa menjadi penghalang dalam meningkatkan kinerja individu (Rizki & Fakhrurozi, 2019).

Fear Of Success atau Takut sukses dapat didefinisikan (Hasan, 2018) sebagai perilaku menghindari kesuksesan yang diakibatkan oleh kecemasan bahwa mereka yang terlalu banyak bekerja dinilai secara negatif, sehingga mengakibatkan pembentukan tujuan yang rendah, kecenderungan ke arah yang mudah. tugas, berkurangnya pencapaian dengan kekhawatiran bahwa hubungan antar pribadi orang-orang yang sangat sukses terputus.

Fear Of Success dapat melemahkan keyakinan seseorang pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tujuan dengan baik atau tepat (Zachary, 2015). Lebih lanjut Horner menyatakan bahwa *Fear Of Success* bisa muncul pada saat wanita mengantisipasi timbulnya kesuksesan, yang pada akhirnya akan membuat individu melakukan penolakan untuk mencapai prestasi (dalam Agustin, Suriyanto, & Nurul, 2019). Rasa takut sukses atau Fear of Success menjadi penghalang dalam meningkatkan kinerja individu (Rizki & Fakhrurozi, 2019).

Rasa takut sukses atau *Fear of Success* bisa menjadi penghalang dalam meningkatkan kinerja individu (Rizki & Fakhrurozi, 2019). Wanita lebih takut pada kesuksesan dan lebih cenderung menghindarinya (Natasza, Pawel, Tomaz, & Sywia, 2017). Horner juga menyebutkan bahwa *Fear Of Success* merupakan keadaan bawaan dari tekanan mental, yang mengekang ambisi dan kemajuan, yang umumnya ditemukan di antara wanita (Zachary, 2015). Horner juga

menyimpulkan (Tresemer, 1977) bahwa wanita yang menunjukkan citra *Fear Of Success* juga lebih cenderung menunjukkan "penurunan" dalam kinerja.

Adelson menyebutkan (dalam Agustin, Suriyanto, & Nurul, 2019). bahwa wanita yang mengalami rasa ketakutan akan kesuksesan pada umumnya cenderung tidak mempunyai usaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal hal ini dilakukan agar ia terhindar dari dampak yang tidak ia diharapkan. Menurut Ivers dan Downes (Elena, 2013) wanita yang mengalami *Fear Of Success* menganggap menjadi sukses sebenarnya menandakan kemungkinan menjadi sasaran bagi rekan-rekan, orang terdekat yang bermusuhan dan iri.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Fear Of Success* atau disingkat menjadi *FOS* merupakan rasa takut akan kesuksesan yang pada umumnya dialami oleh beberapa wanita yang sukses di prestasi tertentu misalnya karir yang akan membawa dampak atau konsekuensi negatif contohnya kehilangan sifat feminitas, terjadinya penolakan di lingkungan sosial dan ketidakpopuleran. Wanita yang mengalami *FOS* juga akan memperlihatkan hasil kinerja yang kurang maksimal atau dibawah kemampuan yang ia miliki, dan tidak ada motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal dan baik hal ini dilakukan agar ia bisa terhindar dari dampak negatif seperti naik ke jabatan yang lebih tinggi, dapat tugas yang baru yang lebih menantang dan berat.

1.2. Aspek *Fear Of Success*

Penelitian yang dilakukan oleh Horner (Tresemer, 1977), terdapat tiga aspek dari *Fear Of Success*, yaitu :

a. Ketakutan kehilangan Femininitas.

Kehilangan femininitas bisa dimaknai sebagai hilangnya sifat feminim (kewanitaan) dalam bentuk tidak dapatnya kaum wanita memperlihatkan sifat feminimnya ketidakmampuan untuk bisa menjadi ibu serta istri yang baik. Kehilangan Femininitas memiliki arti hilangnya sifat feminim. Sifat feminim yang dimaksud bukan dari segi penampilan melainkan dari sisi tugas wanita yaitu sebagai istri dan ibu. Dan kurang bisa menjalankan perannya untuk menjadi wanita dalam rumah tangga yang ia bangun. Pada saat wanita berusaha untuk selalu memenuhi standar berperilaku ketika prestasinya maka wanita akan berusaha berkerja keras dan berperilaku agresif dalam situasi berkompetisi. Hal tersebut dianggap tidak cocok dengan peran jenis kelaminnya. Sebagai seorang wanita sebaiknya ia harus terlihat feminini, dan ia lebih cocok dengan pekerjaan yang bersifat menolong serta mendukung orang lain. Untuk menjadi feminim maka wanita dituntut menjadi individu yang dapat dan mampu melakukan tugasnya untuk menjadi ibu serta istri yang baik untuk keluarganya .

b. Ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial.

Hilangnya penghargaan sosial bisa diartikan sebagai hilangnya atau kurangnya penghargaan dari masyarakat terhadap diri seorang wanita yang sukses di karir karena tidak memperlihatkan sifat feminimnya.

c. Ketakutan akan penolakan sosial.

Penolakan sosial merupakan kurang atau tidak diikuti sertakannya wanita yang sukses dalam lingkungan sosial seperti didalam kelompok, kurang disukai oleh temannya, baik itu pria ataupun wanita, yang secara garis besar berarti wanita yang sukses dalam karir tersebut ditolak di lingkungannya. Penolakan ini akan semakin kuat apabila wanita memperlihatkan perilaku kompetitif secara terang-terangan dan mengabaikan peran tradisional yang dianut di masyarakat.

Dan Horner (dalam Agustin, Suriyanto, & Nurul, 2019) menarik kesimpulan bahwa *Fear Of Success* muncul dan tidak disadari oleh wanita, dan hal tersebut adalah hasil dari berbagai proses sosialisasi yang spesifik yang dialami wanita. Proses sosialisasi tersebut mengarahkan beberapa antisipasi yang terjadi pada wanita :

a. Antisipasi akan kehilangan feminitasnya.

Kehilangan feminimitas ini membuat wanita yang mengalami *Fear Of Success* menjadi cemas bahkan takut apabila karir yang ia jalani akan mendekati kesuksesan/keberhasilan.

b. Kehilangan penghargaan sosial.

- c. Mengantisipasi adanya penolakan sosial yang muncul karena kesuksesan.

Selanjutnya Horner dan Walsh (dalam Agustin, Suriyanto, & Nurul, 2019) menyatakan bahwa wanita yang mengalami *Fear Of Success* akan memperlihatkan kinerja atau hasil kerja yang kurang maksimal atau dibawah rata-rata kemampuannya. Hal tersebut akan memunculkan beberapa bentuk perilaku negatif seperti mengabaikan tugas atau pekerjaan yang harusnya diselesaikan secepat mungkin atau dengan arti lain tugas tersebut tidak dituntaskan dengan maksimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator dari *Fear Of Success* yaitu ketakutan kehilangan femininitas, ketakutan kehilangan penghargaan sosial dan ketakutan akan penolakan sosial.

1.2. Indikator *Fear Of Succes* Pada Wanita

Indikator *Fear Of Success* (dalam Agustin, Suriyanto, & Nurul, 2019). dapat terlihat dari :

- a. Adanya kecenderungan menjadi cemas dan ragu-ragu ketika mendekati kesuksesan.
- b. Adanya antisipasi untuk menghindari sukses dengan cara menarik ataupun menolak berbagai peluang untuk meraih kesuksesan. Penarikan diri tersebut pada umumnya dilakukan dengan sadar, yaitu pada saat kesuksesan tersebut segera didapat, sehingga wanita secara sadar menganggap kesuksesan yang akan ia dapat nantinya merupakan

suatu stimulus yang berbahaya, sehingga dilakukan beberapa tindakan antisipasi dengan tujuan menghindari kesuksesan.

- c. Memperlihatkan hasil kerja di bawah kemampuan atau kurang maksimal karena ia cenderung tidak mempunyai usaha untuk menuntaskan tugasnya dengan maksimal.
- d. Serta cenderung menetapkan tujuan yang mudah untuk dicapai.

Fear Of Success berkaitan dengan teknik promosi diri yang kurang efektif dan ekspektasi keberhasilan yang lebih rendah yang terjadi di antara wanita, dengan demikian juga dapat mempengaruhi wanita untuk mengambil pekerjaan dengan gaji lebih rendah (Natasza, Pawel, Tomaz, & Sywia, 2017). Horner juga menyebutkan (dalam Sahrah, 2011) ketakutan akan kesuksesan atau disebut dengan istilah *Fear Of Success* merupakan suatu kondisi yang menuntut wanita agar tidak melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal ketika ia sedang bersaing dengan pria.

1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Fear Of Success*

Beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *Fear Of Success*, antara lain sebagai berikut (Ratna, 2011) :

- a. Latar belakang sosial budaya.

Masyarakat berpendapat bahwa wanita dianggap berhasil apabila ia mampu membimbing, mendidik dan membesarkan anak-anaknya dengan baik, serta dapat mendorong dan memotivasi sang suami untuk mencapai kesuksesan dalam karir. Wanita yang sukses dalam karir

ataupun pekerjaan, namun gagal atau kurang berhasil sebagai seorang istri serta ibu agar menimbulkan berbagai penilaian negatif dari masyarakat.

b. Orientasi peran jenis.

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh O'Leary dan Hammack menunjukkan hasil bahwa wanita yang orientasi nontradisional umumnya akan memperlihatkan respon penolakan kesuksesan yang lebih rendah apabila dibandingkan dengan wanita yang menganut orientasi yang tradisional. Horner juga memberikan gambaran bahwa *FOS* atau ketakutan akan kesuksesan juga memiliki hubungan dengan norma budaya misalnya peran jenis yang sesuai dengan pria atau wanita.

Condry serta Dyer berpendapat bahwa ketakutan akan kesuksesan sebagai *Fear* menyimpang dari standar peran seksnya. Ketakutan tersebut juga seringkali dialami oleh sejumlah wanita yang menganut paham peran seks yang tradisional. Ketakutan akan kesuksesan akan timbul pada kondisi dimana kesuksesan tersebut dianggap maskulin seperti kompetisi agresifitas, serta ambisi.

c. Konflik peran ganda.

Tuntutan peran ganda ini menyebabkan wanita mengalami tekanan dan beban yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan *Fear Of Success*.

d. Dukungan pasangan.

Satu hal yang tidak dapat diabaikan dalam membahas faktor *Fear Of Success* adalah dukungan pria, baik suami maupun pasangan.

e. Tingkat pendidikan.

Menurut Horner *Fear Of Success* sering terjadi pada wanita dengan kemampuan yang tinggi dan memiliki pendidikan yang tinggi pula.

f. Jenis pekerjaan.

Fear Of Success pada wanita berhubungan dengan tugas-tugas bersifat maskulin karena individu harus bersaing dengan pria.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Fear Of Success* yaitu latar belakang sosial budaya, orientasi peran jenis, konflik peran ganda, dukungan pasangan, jenis pekerjaan, dan tingkat pendidikan.

B. PERSPEKTIF TEORITIS

1. Dinamika *Fear Of Success* Pada Wanita

Setiap Individu pasti mempunyai *Fear* atau ketakutan tersendiri dengan berbagai macam hal, seperti takut dengan tempat gelap, takut gagal, takut binatang buas seperti hiamu, bahkan ada yang mengalami takut akan sukses (Gustraprasaja, 2016). Takut akan sukses lebih dikenal dengan istilah *Fear Of Success* atau disingkat dengan FOS. *Fear Of Success* atau *FOS* awalnya dicetuskan oleh salah satu tokoh yang bernama Matina Horner di tahun 1968. Secara garis besar *Fear Of Success* adalah suatu karakteristik dari kepribadian yang mendorong wanita atau individu agar mengabaikan atau menghindari pekerjaan dan pelaksanaan suatu tugas dengan maksimal, yang pada umumnya disebabkan karena terdapat antisipasi bahwa jika ia melakukannya dengan maksimal dan baik, maka hal tersebut akan membuat ia mendapatkan konsekuensi-konsekuensi yang kurang menyenangkan dan tidak diharapkan (Agustin, 2016).

Fear Of Success merupakan salah satu jenis ketakutan yang seringkali terjadi pada wanita yang berkerja, sudah memiliki keluarga, dan memiliki jabatan di tempat kerjanya. Alasan yang menyebabkan wanita yang memiliki jabatan di perusahaan mengalami *Fear Of Success* karena pada umumnya *Fear Of Success* sering kali terjadi pada wanita yang memiliki kemampuan yang memadai untuk dipertahankan dan diberi kesempatan untuk pengembangan karir di dalam organisasi. Namun dengan hambatan internal psikologis karena sukses seperti

kehilangan kewanitaan, kehilangan harga diri, dan penolakan sosial membuat wanita mengalami *Fear Of Success* (dalam Yeyen, dkk, 2017).

Fear Of Success membuat wanita merasa ragu bahkan takut pada saat ingin menduduki jabatan yang lebih tinggi di perusahaan tempatnya berkerja. Wanita yang mengalami *Fear Of Success* biasanya tidak terlalu giat untuk mempromosikan dirinya sendiri, dan terkadang mereka juga meremehkan berbagai peluang yang ada didepan mata. *Fear Of Success* bisa meimbulkan dampak negatif pada wanita seperti kehilangan momen atau kesempatan yang bagus di karir. Selain itu wanita yang mengalami *Fear Of Success* akan merasa ketakutan untuk menghadapi perubahan dan juga mereka takut untuk mengambil berbagai kesempatan baru yang bisa menunjang karirnya pada saat berkerja. *Fear Of Success* juga membuat sejumlah wanita merasa takut untuk mengambil resiko, serta merasa sudah terbiasa dengan zona nyamannya sehingga membuat ia *stuck* di satu tempat ataupun di satu jabatan tertentu, merka lebih memilih tidak bergerak untuk maju dan tidak juga mundur (Gustraprasaja, 2016).

Terdapat beberapa hal yang memicu wanita mengalami *Fear Of Success*, dan pada umumnya beberapa wanita merasa takut dengan berbagai hal yang akan muncul pada saat kesuksesan menghampirinya (Gustraprasaja, 2016), seperti rasa kesepian, musuh baru yang akan mucul, jauh dari orang tredekak seperti keluarga, kerjaan semakin banyak dan berat, banyak orang yang akan minta tolong dan bantuan. Selain itu wanita takut sukses karena ada satu pepatah yang menyebutkan “Semakin tinggi kmemanjat maka akan semakin sakit pula apabila jatuh”, artinya wanita akan takut melakukan berbagai kesalahan apabila

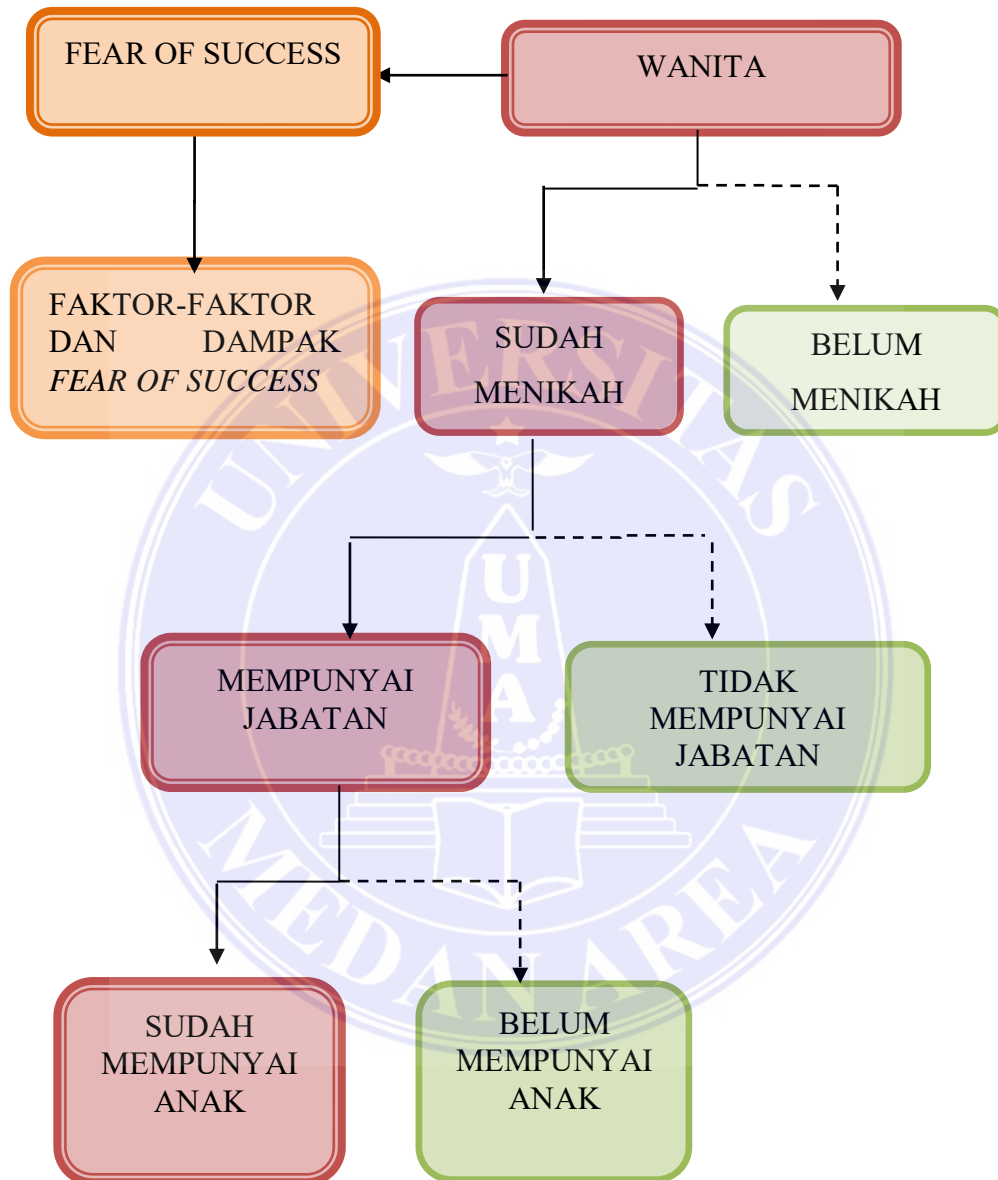
sudah mencapai sukses nantinya. Dan wanita juga takut akan adanya kerjaan tambahan, tanggung jawab yang bertambah, serta kritik yang akan terima.

Kesuksesan yang didapat wanita juga dianggap akan menimbulkan dampak buruk pada hubungannya dengan orang terdekat, seperti sahabat, keluarga dan pasangan. Wanita juga takut merasa menyesal karena dampak yang akan ia dapat akibat kesuksesan yang ia peroleh nantinya (Gustraprasaja, 2016). Wanita karir yang cenderung mengalami *Fear Of Success* adalah wanita yang menggunakan lebih banyak atribusi secara internal, karena dia dapat melihat kesuksesan sebagai hasil dari kemampuan atau usahanya sendiri, namun karena tekanan sosial, masyarakat membutuhkan menjaga keharmonisan lingkungan, dan karenanya membuatnya merasa perlu mempertimbangkan konsekuensi negatif dari kesuksesan masa depan (Dian & Lulus, 2017).

Selain itu *Fear Of Success* juga bisa muncul karena komitmen yang dibuat oleh wanita dengan pasangannya sebelum menikah ataupun sesudah menikah, misalnya komitmen sebelum menikah yang melarang istri untuk tidak berkerja sesudah menikah. Ciri-ciri wanita karir yang mengalami *Fear Of Success* (dalam Agustin, Suriyanto, & Nurul, 2019) ialah biasanya wanita yang mengalami *Fear Of Success* akan cenderung menjadi cemas dan ragu-ragu ketika mendekati, adanya antisipasi untuk menghindari sukses dengan cara menarik ataupun menolak berbagai peluang untuk meraih kesuksesan, memperlihatkan hasil kerja di bawah kemampuan atau kurang maksimal, serta cenderung menetapkan tujuan yang mudah untuk dicapai.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh salah satu tokoh bernama Illfelder (dalam Yuliana,2017) dari The Ohio State University didapatkan hasil ternyata wanita mempunyai *Fear Of Success* yang sangat tinggi dibanding dengan pria. Wanita juga cenderung tidak mementingkan karirnya. Selain itu ternyata negara Indonesia yang merupakan negara yang sangat menjunjung tinggi budaya patriarki, lebih memungkinkan banyak fenomena *Fear Of Success* yang di alami oleh beberapa wanita di Indonesia, dan fenomena tersebut lebih besar dan lebih banyak terjadi di Indonesia daripada di Amerika, hal ini dikarenakan Amerika menganut budaya Individualis. Selain itu wanita memang lebih cenderung mengalami *Fear Of Success*, di satu sisi ia tidak ingin sukses namun di sisi lain ada beberapa hal yang mendorong ia ingin sukses seperti pendidikan. Studi Sari (Dian & Lulus, 2017) menunjukkan bahwa *Fear Of Success* atau ketakutan akan kesuksesan yang dirasakan oleh wanita karir mempengaruhi kinerja mereka, oleh karena itu mereka enggan memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja. Mereka merasa risih jika kesuksesannya akan membuat mereka kehilangan kewanitaannya, oleh karena itu mereka cenderung bekerja tanpa usaha yang maksimal untuk meningkatkan kompetensinya dalam bekerja.

2. Paradigma Penelitian



KETERANGAN

- : **Diteliti**
 - - - - - : **Tidak Diteliti**

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Tipe atau jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kualitatif dengan pendekatan Studi Kasus. Penelitian kualitatif (Creswell, 2016) merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengeksplorasi serta memahami masalah sosial atau kemanusiaan yang dialami sejumlah individu atau sekelompok orang. Studi kasus menurut Bimo Walgito (Hadi, 2020) adalah metode yang bertujuan untuk menyelidiki dan mempelajari suatu fenomena ataupun kejadian mengenai individu.

Pendekatan Studi Kasus (Creswell, 2016) merupakan salah satu strategi penelitian dimana didalamnya peneliti menyelidiki secara cermat, dan teliti mengenai suatu kejadian, fenomena peristiwa, aktivitas, pengalaman individu atau sekelompok individu.

B. UNIT ANALISIS

Unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan “kasus” dalam penelitian yang bersangkutan dari suatu problem yang telah mengganggu banyak peneliti (Kurniadi, 2011). Unit analisis penelitian ini ialah :

1. *Fear Of Success*

Dalam Kamus Psikologi *Fear Of Success* ialah suatu karakteristik dari kepribadian yang mendorong wanita atau individu agar mengabaikan atau menghindari pekerjaan dan pelaksanaan suatu tugas dengan maksimal, yang pada

umumnya disebabkan karena terdapat antisipasi bahwa jika ia melakukannya dengan maksimal dan baik, maka hal tersebut akan membuat ia mendapatkan konsekuensi-konsekuensi yang kurang menyenangkan dan tidak diharapkan (dalam Agustin, 2016).

C. SUBJEK PENELITIAN

Adapun jumlah subjek penelitian ini ialah 2 orang yang berlokasi Kota Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive sampling.

Purposive sampling (Sugiyono, 2019) adalah teknik pengambilan sampel yang sumber data diambil berdasarkan pertimbangan tertentu. Ciri utama dari sampling purposive (Hardani, dkk; 2020) ialah anggota dari sampel tersebut yang dipilih secara dengan khusus, dan berdasarkan dari tujuan penelitian. Adapun kriteria subjek penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Sudah menikah
2. Memiliki jabatan atau proses promosi jabatan
3. Memiliki anak

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data (Hardani, dkk; 2020) ialah salah satu langkah yang sangat penting dan strategis dalam penelitian, karena pada umumnya tujuan yang paling utama dari penelitian ialah untuk mendapatkan/memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu proses dilakukannya pengamatan. Observasi pada umumnya dibagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut :

- a) Observasi partisipan
- b) Observasi non partisipan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Observasi Partisipan dimana peneliti mengamati secara langsung subjek penelitian. Observasi partisipasi (Hardani, dkk, 2020) ialah jika observer terlibat langsung secara aktif dalam objek yang teliti atau ikut ambil bagian dalam kehidupan orang yang observasi.

2. Wawancara mendalam yaitu peneliti melakukan wawancara secara terstruktur (tersusun) dengan tujuan untuk mendapat data yang akurat dari responden.

3. Dokumentasi. Dokumentasi (Hardani, dkk, 2020) kata dokumen memiliki arti atau makna barang-barang tertulis. Metode dokumentasi merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan berbagai data dengan mencatat data yang sudah ada.

E. TEKNIK PENGORGANISASIAN DAN ANALISIS DATA

Analisis data menurut Patton (Lexy, 2010) merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Poin penting dalam analisa data adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode, dan mengkategorikan data.

Proses teknik pengorganisasian dan analisis data kualitatif, sebagai berikut:

1. Mencatat sehingga menghasilkan catatan lapangan, kemudian diberi kode (koding) agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri.
2. Mengumpulkan, mengklasifikasi, memilah-milah, membuat ikhtisar, dan membuat indeksnya,
3. Berpikir, dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola dan hubungan-hubungan, dan membuat temuan-temuan umum.

F. TEKNIK PEMANTAPAN KREDIBILITAS PENELITIAN

Dalam Sugiyono (Syarifah, 2014) teknik pemantapan kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, dan *member check*. Pada penelitian ini peneliti menenggunakan teknik pemantapan kredibilitas berupa triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan kepercayaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Denzim (Lexy, 2010) membedakan 4 macam triangulasi yaitu Triangulasi dengan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis triangulasi dengan sumber. Triangulasi dengan sumber ialah membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda (Lexy, 2010). Hal tersebut dapat dicapai dengan membandingkan data hasil pengamatan dan observasi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen lain, dan membandingkan keadaan dengan perspektif seseorang (Lexy, 2010).

G. ANALISIS DATA

Analisis data adalah proses untuk mencari serta menyusun data secara sistematis yang didapat dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain. Data yang digunakan dalam penelitian ini yakni :

1. Data Primer

Data primer merupakan salah satu jenis data yang biasanya diperoleh atau didapat langsung dari lokasi penelitian melalui *guide* wawancara *interview* (wawancara) terhadap responden. Biasanya data ini dapat diperoleh dengan cara mewawancarai responden yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini narasumber adalah wanita yang bekerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bisa di peroleh atau didapat dari pihak perusahaan, dalam bentuk dokumen contohnya struktur organisasi, visi misi perusahaan dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan dari penelitian yang telah diperoleh diantaranya :

1. Gambaran *Fear Of Success* Pada Wanita Karir

1.1. Faktor yang mempengaruhi *Fear Of Success*

Responden 1 mengalami *Fear Of Success* karena faktor : a) Jenis Perkerjaan ; Ia berkerja di perusahaan yang bergerak di bidang Kontraktor listrik, dan di perusahaan tersebut mayoritas pria. b) Konflik peran ganda ; ia memiliki tanggungjawab double karena jabatan yan ia pegang dan statusnya sebagai istri.. c) Orientasi peran jenis ; Saat bersaing dengan pria ia tidak terlalu suka dan memilih mundur. Karena menurutnya pria terlalu ambisius, jika wanita terlalu ambisius maka akan seperti laki laki.

Responden ke-2 mengalami *Fear Of Success* karena faktor : a) Dukungan pasangan ; Ia mengaku suaminya memiliki jabatan yang lebih rendah dibanding dirinya. Suami dan mamanya terkadang berkomentar negatif mengenai pekerjaannya, bahkan membandingkan penghasilannya. b) Jenis pekerjaan ; Ia berkerja di perusahaan swasta yang mayoritas pekerja pria, perusahaan jasa kontruksi. c) Konflik peran ganda ; Suaminya mewajibkan ia untuk buat sarapan karena suaminya tidak terlalu suka beli makanan di luar, dan saat anak sakit ia juga harus mengurus anak sementara di kantor pekerjaan menumpuk. d) Latar

belakang sosial budaya ; Ia mengaku kalau suaminya menyebutkan kalau ia harus jadi istri dan ibu, dan tidak terlalu sibuk ngejar jabatan yang terlalu tinggi. e) Tingkat Pendidikan ; Ia mengaku berkarir merupakan hal yang penting, namun di satu sisi ia takut, cemas bahkan menolak naik jabatan karena suaminya yang tidak mendukung dan anak yang masih kecil, tapi disisi lain ia beranggapan kalau dirinya ingin menyalurkan yang sudah ia peroleh selama .

1.2. Dampak *Fear Of Success* terhadap Hasil Kerja Wanita

Responden 1 memiliki hasil kerja yang bagus bagus karena ia sering mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Target kerja juga selalu tercapai, karena target kerja tercapai ia mendapat bonus jalan-jalan dan uang. Selain itu atasan juga puas dengan kinerja, namun terkadang saat bersaing dengan pria untuk naik jabatan ia lebih memilih untuk mundur dan menunjukkan hasil kinerja kurang maksimal, karena menurutnya bersaing dengan pria cukup sulit karena pria cenderung terlalu ambisius dan mereka tidak ada tanggung jawab untuk mengurus rumah. Ia juga tidak terlalu suka dengan pekerjaan yang menantang, jika ada pekerjaan yang sulit maka ia memilih untuk menolak.

Responden 2 menyebutkan kalau hasil kinerjanya bagus, karena jika pekerjaannya tidak bagus maka ia tidak akan ditawari untuk naik jabatan. Selain itu ia juga mengerjakan tugas sesuai deadline, bahkan terkadang pekerjaannya juga ia kerjakan sebelum deadline. Kerjanya juga sering mencapai target, dan karena kerjanya bagus kadang ia dapat bonus berupa uang, hal ini juga dibenarkan oleh informan. Dan saat bersaing dengan pria mengenai masalah naik jabatan ia akan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, karena ia tidak mau untuk naik

jabatan yang lebih tinggi lagi. Ia juga tidak terlalu suka jika diberikan pekerjaan yang terlalu berat karena anaknya yang masih terlalu kecil, menurutnya pekerjaan yang lebih berat akan memakan waktu. Dan saat ada pekerjaan yang sulit ia akan mengerjakan pekerjaan tersebut jika itu tanggung jawabnya.

B. SARAN

1. Bagi Wanita yang Mengalami *Fear Of Success*


Bagi wanita yang memutuskan untuk tetap berkerja setelah menikah diharapkan bisa mengatasi ketakutan untuk sukses dengan cara mengubah pola pikir bahwa sukses bukanlah sebuah beban. Selain itu sebaiknya pada saat sebelum menikah wanita melakukan konseling pernikahan agar tidak terjadinya konflik sesudah menikah mengenai keputusan berkerja setelah menikah. Selain itu untuk pasangan/suami wanita yang sedang mengalami *Fear Of Success* sebaiknya bisa mengubah pola pikir bahwasanya wanita berkerja bukan untuk bersaing dengan suami, melainkan untuk membantu perekonomian keluarga.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik membahas variabel psikologi pada penelitian ini sebaiknya bisa melakukan penelitian lebih mendalam lagi agar bisa digali berbagai faktor lain yang mempengaruhi *Fear Of Success* pada wanita.



INFORMED CONSENT

A large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo is centered behind the text. The logo is circular and contains a central emblem with a book and a torch, surrounded by the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.

INFORMED CONSENT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapa pun, bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Nama :

Usia :

Saya telah diminta dan telah menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak berkeberatan memberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwa identitas diri dan juga informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian .

Medan, 2021

Informan

Peneliti

()

(Ade Ramadanti Tanjung)

INFORMED CONSENT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapa pun, bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Nama : SHI
Usia : 57 tahun

Saya telah diminta dan telah menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak berkeberatan memberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.


Saya mengetahui bahwa identitas diri dan juga informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian.

Medan, 9 April 2021

Informan


(SHI)

Peneliti


(Ade Ramadanti Tanjung)

INFORMED CONSENT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapa pun, bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Nama : Ty
Usia : 29 tahun.

Saya telah diminta dan telah menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak keberatan memberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwa identitas diri dan juga informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian.

Medan, 10 April 2021

Informan

(Ty)

Peneliti

(Ade Ramadanti Tanjung)

CS pindai dengan CamScanner

PERTANYAAN WAWANCARA

The background features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular and contains a central emblem with a book, a scale, and a star, surrounded by the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.

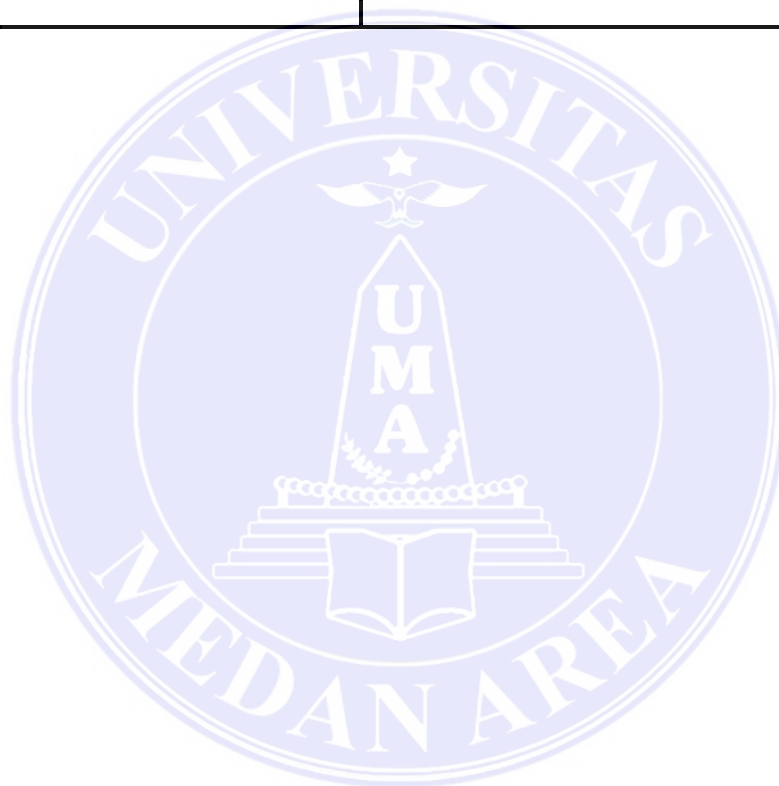
PERTANYAAN PENELITIAN


Tabel 1.11 : Pertanyaan Wawancara

<i>Fear Of Success</i>	Pertanyaan
Tingkat pendidikan, Pekerjaan saat ini, jenis pekerjaan dan latar belakang sosial budaya	<ul style="list-style-type: none"> a) Apa pendidikan terakhir anda? b) Apa jabatan yang anda pegang saat ini? c) Berapa lama anda memegang jabatan tersebut? d) Berapa lama anda berkerja di perusahaan ini? e) Bagaimana hubungan anda dengan teman kantor? f) Di perusahaan tempat anda berkerja saat ini, yang menjabat sebagai pemimpin kebanyakan pria atau wanita? g) Bagaimana komentar orang-orang sekitar terkait pekerjaan anda?
Komitmen dengan pasangan	<ul style="list-style-type: none"> a) Komitmen apa yang dibuat sebelum atau sesudah menikah dengan suami? b) Menurut anda apakah komitmen tersebut memberatkan anda? Jika ia berikan alasannya.
Hambatan dalam mengatur waktu dan konflik peran ganda	<ul style="list-style-type: none"> a) Apa hambatan yang paling anda rasakan saat ini? Dan sejak kapan hambatan tersebut muncul? b) Apa ada kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan tanggungjawab sebagai ibu? c) Bagaimana anda mengatasi hambatan tersebut?
Dukungan suami	<ul style="list-style-type: none"> a) Apa pekerjaan suami anda saat ini? b) Jabatan apa yang suami anda pegang di perusahaan tempat ia bekerja? c) Bagaimana pendapat suami anda mengenai perkerjaananda saat ini? d) Apa suami anda pernah

	<p>mempermasalahkan pekerjaan anda? Jika iya jelaskan</p> <p>e) Apakah suami anda pernah membanding jabatan anda dengan jabatannya?</p> <p>f) Apakah pernah terjadi konflik dengan suami karena pekerjaan saat ini?</p>
Adanya kecendrungan menjadi cemas atau ragu-ragu saat mendekati sukses	<p>a) Kecemasan apa yang paling anda rasakan pada saat berkerja?</p> <p>b) Saat bersaing dengan pria mengenai promosi atau naik jabatan, biasanya anda lebih memilih mundur atau tidak? Jika iya berikan alasannya</p> <p>c) Saat ditawarkan jabatan yang lebih tinggi, apa membuat anda ragu dengan jabatan tersebut?</p>
Adanya antisipasi untuk menghindari sukses dengan menarik diri atau menolak kesempatan meraih sukses	<p>a) Mengapa andacendrung menolak dan tidak mau untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi dibanding saat ini?</p> <p>b) Biasanya alasan apa yang anda pakai ke atasan pada saat menolak jabatan yang lebih tinggi?</p> <p>c) Mengapa anda merasa nyaman dengan jabatan saat ini?</p>
Memiliki hasil kerja dibawah kemampuan karena cenderung kurang memiliki usaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik	<p>a) Bagaimana respon atasan anda mengenai hasil kerja yang anda kerjakan?</p> <p>b) Apakah atasan atau rekan kerja pernah <i>komplain</i> mengenai pekerjaan yang anda lakukan?</p> <p>c) Menurut anda saat bersaing dengan rekan kerja pria apakah anda memberikan hasil kerja yang baik atau tidak? Berikan alasannya?</p>
Cenderung menetapkan tujuan yang mudah dicapai	<p>a) Apakah anda suka menerima pekerjaan atau tugas dari atas yang lebih berat (menantang)? Jika tidak/iya berikan alasannya</p>

	<p>b) Mengapa anda lebih memilih menerima pekerjaan yang biasa anda kerja?</p> <p>c) Dalam menentukan tujuan dari pekerjaan apa yang menjadi pertimbangan anda? Tingkat kesulitannya atau yang lainnya?</p> <p>d) Saat ada pekerjaan yang sulit dan tidak biasa anda kerjakan apa anda akan menolaknya atau tidak? Jika iya/tidak berikan alasannya.</p>
--	--





VERBATIM RESPONDEN 1

RESPONDEN 1

Nama : SHI
 Usia : 57 tahun
 Jabatan : Manager Keuangan di PT AB
 Tempat : Jalan Sampali (Rumah Subjek)

Koding		Isi Pernyataan	Keterangan
WWR1-01	Iter	Assalamualaikum ibu?	
WWR1-02	Itee	Walaikumsalam masuk yuk (tersenyum), ibu lagi masak bentar buat pungguhan di mesjid depan, ibu matikan dulu lah ya kompornya, duduk dulu ya.	
WWR1-03	Iter	Iya ibu. Ibu apa kabar?	
WWR1-04	Itee	Baik kabar ibu. Langsung ajah lah kita ya, ibu mau ziarah. Apa yang mau kira-kira mau ditanya?	
WWR1-05	Iter	Ibu pendidikan terakhir dan suku ibu apa ya ibu?	
WWR1-06	Itee	Pendidikan terakhir ibu itu S1 di Universitas B. Suku ibu suku jawa mama ibu jawa bapak ibu juga jawa.	
WWR1-07	Iter	Untuk saat ini Jabatan yang ibu pegang sebagai apa ya bu?	
WWR1-08	Itee	Jabatan yang ibu pegang saat ini Manager keuangan.	Saat ini ia memegang Jabatan Manager keuangan

WWR1-09	iter	Kalau boleh tahu bu ibu sudah berapa lama memegang jabatan sebagai manager keuangan di perusahaan yang sekarang?	
WWR1-10	itee	Ibu udah kerja di perusahaan ini dari 2011. Sekitar 10 tahunlah ibu di perusahaan ini kalau jabatan manager keuangan udah ibu pegang selama 6 tahun lah kira-kira.	Ia sudah berkerja dan memegang jabatan manager keuangan selama 10 tahun
WWR1-11	Iter	Bu, di tempat ibu bekerja kebanyakan pria atau wanita?	
WWR1-12	Itee	Mayoritas yang kerja tempat ibu itu pria dan perempuan cuma sedikit	Tempat bekerja SHI mayoritas laki-laki
WWR1-13	iter	Kenapa lebih banyak pekerja pria bu dibanding wanita?	
WWR1-14	itee	Karna di perusahaan tempat ibu sekarang ini perusahaannya bergerak dibidang kontraktor listrik jadi lebih banyak pria dibanding wanita.	Ia berkerja di perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor listrik
WWR1-15	iter	Kalau boleh tahu ya bu jumlah wanita yang berkerja diperusahaan sekarang berapa orang ibu?	
WWR1-16	itee	Kalau jumlah wanitanya itu hanya 6 orang ajah, selebihnya pria.	Jumlah karyawan wanita tempat SHI bekerja 6 orang
WWR1-17	iter	Untuk jabatan yang tinggi ada beberapa perempuan bu yang megang?	
WWR1-18	itee	Nah kalau untuk jabatan yang tinggi yang diatas staff kebanyakan yang megang itu laki-laki. Cuma ibu satu-satunya perempuan yang megang jabatan yang tinggi.	Ia satu-satunya wanita yang memegang jabatan tinggi

WWR1-19	Iter	Hubungan ibu dengan teman sekantor gimana bu?	
WWR1-20	Itee	Ya gitu lah baik-baik ajah, tapi pasti ada juga yang gak suka sama ibu, tapi gak berani mengungkapkan langsung, paling dibelakang ajah.	Hubungan ia dengan teman sekantor terjadi konflik
WWR1-21	Iter	Lalu bagaimana ibu menghadapi orang yang tidak suka dengan ibu?	
WWR1-22	itee	Ibu biarkan ajalah.	
WWR1-23	Iter	Bagaimana komentar orang keluarga terkait pekerjaan ibu?	
WWR1-24	Itee	Setahu ibu komentar orang-orang terdekat ibu ya baik-baik ajah. Bapak dukung ibu, kedua anak ibu juga dukung ibu	Komentar orang terdekat SHI Positif terkait pekerjaannya
WWR1-25	Iter	Ada tidak bu komitmen yang ibu buat dengan suami sebelum menikah? Bisa diceritakan bu?	
WWR1-26	Itee	Ada, ibu sama bapak tuh punya komitmen (kesepakatan) sesibuk apa pun keluarga no 1, dan tanggung jawab ibu sebagai istri dan ibu harus ibu jalankan biar pun ibu kerja gitu juga bapak.	ia memiliki komitmen dengan pasangan, sesibuk apapun keluarga no. 1
WWR1-27	Iter	Gimana tanggapan ibu mengenai komitmen tersebut?	
WWR1-28	Itee	Kesepakatan itu ya lumayan memberatkan menurut ibu, karena pasti ada kalanya ibu gak bisa selalu menomor satukan keluarga, kayak misalnya ada kerjaan yang penting kali atau ibu harus keluar kota kan gak bisa ibu harus masak sarapan dll, tapi ya namanya kita istri dan ibu mau gak maulah kayak mana caranya ibu harus menomor satukan keluarga,	Ia mengaku kesepakatan dengan pasangan lumayan memberatkan karena terkadang ia tidak bisa menomor satukan keluarga karena jabatan yang ia

		misalnya ibu gak di rumah ya ibu bayar orang buat belikan atau masak anak ibu kayak kayak gitulah, harus pandai pandai kalau jadi ibu dan memutuskan buat tetap berkarir	pegang
WWR1-29	Iter	Hambatan apa yang ibu rasakan karena status ibu sebagai pekerja dan ibu rumah tangga?	
WWR1-30	Itee	Kalau hambatan yang paling ibu rasakan itu biasanya dari segi waktu, ibu harus muter otak gimana caranya ibu bisa ngatur waktu sebagai ibu dan istri, dan sebagai pekerja. Karena ibu memutuskan kerja sesudah nikah tanggung jawab ibu yang double, kadang ibu ke kantor jadi terlambat, karena beresihin rumah dulu, gosok baju bapak masak dulu buat sarapan buat bekal. Kalau dulu anak masih kecil terlambat gara-gara anak sakit. Kalau gini ibu pasti utamakan keluarga, suami dan anak.	Hambatan yang paling ia rasakan ialah dari segi waktu
WWR1-31	Iter	Sejak kapan ibu merasakan hambatan tersebut dan bagaimana cara ibu mengatasi hambatan tersebut?	
WWR1-32	Itee	Sejak dulu sejak ibu udah punya anak, tapi sekarang karena anak udah besar udah mandiri gak takut lagi ibu mereka sakit. Karena kan udah bisa berobat sendiri. Cara ibu ngatasinya ya supaya gak terlambat ke kantor ibu kadang bangun lebih cepat.	Hambatan yang ia rasakan sudah sejak dulu dirasakan
WWR1-33	Iter	Untuk saat ini jabatan suami apa ya bu?	
WWR1-34	Itee	Bapak saat jabatannya Kepala	Jabatan suami SHI kepala

		bagian personalia, di PT SA.	bagian Personalia di PT SA
WWR1-35	Iter	Lalu bagaimana komentar suami ibu mengenai pekerjaan ibu?	
WWR1-36	Itee	Bapak sih komentarnya positif selagi ibu bisa jadi istri dan jadi ibu yang baik. Karena bapak dukung ibu buat tetap kerja. Dan selama berkarir sesudah menikah ibu harus bisa bertanggung jawab sama keluarga dan kerjaan.	Suaminya mendukung ia berkerja.
WWR1-37	Iter	Selama bekerja apa suami pernah membandingkan pekerjaan ibu?	
WWR1-38	Itee	Membandingkan gak pernah karena kan jabatan kami sama, sama-sama kepala, dan jabatan ibu juga gak lebih tinggi dari bapak. Kalau mempermasalahkan pernah. Jadi dulu pernah ibu berantem sama bapak gara-gara kerjaan. Namanya rumah tangga ya pasti pernah berantem. Ini gara-gara kerjaan. Kewajiban istri masakan buat makan. Jadi pernah ibu kelamaan pulang kerja telat masak buat makan malam, gak sempat beli di luar pas bulan ramadhan beberapa tahun lalu ini kejadiannya, jadi buka puasa cuma ibu masakan telur ajah, marahlah bapak tapi bapak kalau marah ya diam ajah, sama gak makan. Disitu bapak bilang keibu kalau ibu cuma fokus ke kerjaan ajah. Tapi sekarang bapak udah gak mempermasalahkan lagi.	Suaminya tidak pernah membanding jabatannya dengan istri, karena jabatan mereka sama-sama tinggi
WWR1-39	Iter	Hal apa yang membuat ibu khawatirkan atau cemas selama ibu bekerja?	
WWR1-40	Itee	Kalau dulu kecemasan ibu pas anak masih kecil dan ibu bekerja itu takut anak sakit, dan kenapa-	Ia dulu merasa cemas saat bekerja karena

		kenapa. Kalau saat ini sih ibu takut gak sempat masak pas pulang kerja, takut telat ke kantor karena urusan rumah. Tapi saat ini tuh ibu ngerasa kerjaan ibu udah pas sama situasi ibu. Ibu gak mau naik jabatan lagi ke yang lebih tinggi, ribet tanggung jawab nambah, semetara di rumah juga ibu ribet.	anak masih kecil.
WWR1-41	Iter	Apa ada alasan lain sehingga ibu menolak untuk naik jabatan?	
WWR1-42	Itee	Bapak pun udah gak ngasih lagi, dan ibu juga udah ngerasa udah pas dengan situasi sekarang. Jabatan sekarang ajah yang ibu pegang kadang ibu keter (sibuk) Sekarang prioritas ibu keluarga, ibu mau menghabiskan banyak waktu buat keluarga, sama suami, anak, dan cucu.	Ia menolak naik jabatan karena merasa pas dengan jabatan saat ini.
WWR1-43	Iter	Apa yang ibu lakukan saat bersaing dengan pria untuk promosi jabatan atau naik jabatan?	
WWR1-44	Itee	Ibu lebih milih mundur, karena ibu gak mau naik jabatan lagikan, terus bersaing sama pria agak ribet,	Saat bersaing dengan pria ia memilih mundur karena sulit bersaing dengan pria
WWR1-45	Iter	Kenapa ibu beranggapan bersaing dengan pria cukup ribet?	
WWR1-46	Itee	Karenakan sifat dasar pria kan ambisius dan agresif saat mengejar karir dan masalah naik jabatan, dan menurut ibu kalau wanita terlalu ambisius kali kayak pria itu gak bisa,.karena wanita punya tanggung jawab harus masak beresin rumah dan lain-lain kalau pria kan gak kayak wanita mereka gak mikir kan	

		kerjaan rumah ngurus anak, masak.	
WWR1-47	Iter	Bagaimana cara ibu menolak untuk naik jabatan ke atasan?	
WWR1-48	Itee	Ibu bilang ibu udah gak mau naik jabatan, ibu udah gak bisa dikasih tanggung jawab dan kerjaan yang lebih berat.	
WWR1-49	Iter	Lalu bagaimana respon atasan ibu?	
WWR1-50	Itee	Bapak itu ketawa ketawa ajah. (sambil tertawa)	
WWR1-51	Iter	Apa atasan pernah komplain dengan pekerjaan ibu?	
WWR1-52	Itee	Kalau protes sama kerjaan pernah lah, misalnya kalau kerjaan gak siap-siap kayak pas bulan lalu ibu ke Kota B 3 minggu karna urusan keluarga, kerjaan jadi keteteran, komplain bapak itu.	
WWR1-53	Iter	Menurut ibu pribadi kira-kira kinerja ibu selama ini bagus tidak bu?	
WWR1-54	itee	Kinerja ibu bagus lah, kalau gak bagus gak mungkin ibu bisa di posisi ini.	
WWR1-55		Bu kalau boleh tau, apa yang membuat ibu bisa menilai kinerja ibu bagus? Bisa dijelaskan bu?	
WWR1-56	Itee	Kalau menurut ibu pribadi kinerja ibu bisa dibilang baguslah, ibu sering ngerjakan perkerjaan tepat waktu, terus target kerja ibu juga sering tercapai dan biasanya kalau target kerja tercapai ibu bisa dapat bonus jalan-jalan, ketika capaian kinerja pada nilai A selain dapat uang kita dapat bonus jalan sekitar 2 tahun jalan-jalan ke Bandung.	Ia memiliki kinerja yang bagus karena ia mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan capaian kinerja mendapat nila A dan mendapat

		Temannya yang nilai b hanya dapat bonus uang 1 bulan gaji. Dan atasan juga puas dengan kinerja ibu.	bonus jalan-jalan
WWR1-57	Iter	Saat bersaing dengan pria ibu akan menunjukkan kinerja yang bagaimana?	
WWR1- 58	Itee	Ibu bakal menunjukkan hasil kinerja yang gak bagus-bagus kali lah.	Saat ia bersaing dengan pria ia menunjukkan kinerja yang tidak terlalu bagus
WWR1-59	iter	Kenapa begitu bu?	
WWR1-60	itee	Karena ya seperti yang ibu bilang tadi, ibu sudah tidak mau naik jabatan lagi.	Alasan ia menunjukkan pekerjaan yang tidak bagus saat bersaing dengan pria karena ia tidak ingin naik jabatan lagi
WWR1-61	Iter	Apa ibu suka dengan pekerjaan yang menantang atau yang biasa saja	
WWR1-62	Itee	Yang biasa ajah lah, ibu malas meribetkan diri sendiri untuk saat ini.	
WWR1-63	Iter	Saat diberi pekerjaan yang sulit apa yang ibu lakukan?	
WWR1-64	Itee	Kalau ibu bisa nolak ya ibu nolak.	
WWR1-65	iter	Kenapa ibu menolak pekerjaan yang sulit?	
WWR1-66	itee	Ibu malas meribetkan diri sendiri (sambil tertawa)	
WWR1-67	Iter	Saya rasa wawancara kali ini sudah cukup bu, terimakasih waktu dan	

		kesedian ibu untuk wawancara hari ini.	
WWR1-68	Itee	Iya sama-sama, kalau butuh wawancara lagi bisa telpon ibu ya kalau ada yang kurang.	
WWR1-69	iter	Iya ibu, terimakasih bu	





UNIVERSITAS
VERBATIM
RESPONDEN 2
MEDAN AREA

RESPONDEN 2

Nama : TY
 Usia : 29 tahun
 Jabatan : Kepala Keuangan di PT TP
 Tempat : Jalan Besar Medan Batang Kuis (Rumah Subjek)

Koding		Isi Pernyataan	Keterangan
WWR2-01	Iter	Assalamualaikum kak, apa kabar kak?	
WWR2-02	Itee	Walaikumsalam, masuk dulu yuk (tersenyum) baik kabar kakak . kamu apa kabar?	
WWR2-03	Iter	Baik kak kabar saya. Kak sesuai yang saya bilang semalam kak dari WA, hari ini rencananya saya mau wawancara kakak.	
WWR2-04	Itee	Iya , kakak pun bisanya hari ini. Apa ajah yang mau di tanya? Takutnya nangis pula anak-anak kaka (tertawa) langsung ajah ya .	
WWR2-05	Iter	Oke kak saya mulai ya kak. Kak usia anak kakak saat ini berapa kak?	
WWR2-06	Itee	Usia anak pertama kakak 2 tahun kalo anak kedua Kn masih 3 bulan.	
WWR2-07	Iter	Cewe apa cowok kak anak kakak?	
WWR2-08	Itee	Cowo dua-duanya (Sambil tertawa)	
WWR2-09	Iter	Pendidikan terakhir kakak apa kak?	

WWR2-10	Itee	kakak pendididkan terakhir S1. Dulu kakak D3 di Universitas A. Terus kakak lanjut S1 di Universitas B.	Pendidikan terakhir TY S1
WWR2-11	Iter	Kalau boleh tau kak, kakak suku apa ya kak?	
WWR2-12	Itee	Suku kakak jawa padang.	
WWR2-13	Iter	Di perusahaan kakak sekarang kakak menjabat sebagai apa kak?	
WWR2-14	Itee	Jabatan kakak saat ini alhamdulillah Kepala Keuangan.	memegang jabatan sebagai kepala keuangan
WWR2-15	Iter	Kira-kira sudah berapa lama kakak memegang jabatan tersebut?	
WWR2-16	Itee	Kurang lebih kira-kira 5 tahunanlah.	ia memegang jabatan selama 5 tahun
WWR2-17	Iter	Bagaimana hubungan kakak dengan teman kantor kakak?	
WWR2-18	Itee	Gimana ya jelasinnya (sambil senyum), kalau dunia kerja ini agak gimana gitu (tertawa) hubungan kakak sama kawan kantor bisa dibilang baik-baik ajah, cuma ada lah konflik sama beberapa orang, kan gak semua orang suka sama kita. Di dunia kerja itu ada ajah yang iri dengki sama kita, apalagi kalau jabatan kita udah tinggi, ada ajah omongan gak enak dari orang.	Ada konflik ia dengan teman kantor. Menurutnya teman kantor merasa iri dengannya
WWR2-19	Iter	Bisa di ceritakan kak konflik yang bagaimana yang kakak maksud?	
WWR2-20	Itee	Gimana ya, gini kayak misalnya kakak naik jabatan kek pas hari itu adalah yang becakap gak enak, terus ada juga yang merasa kakak gak pantas naik di jabatan itu	Teman-teman kantor TY merasa ia tidak pantas memegang jabatan yang sekarang karena terlalu ia

		karena terlalu mudalah atau apakah itu, banyak juga yg menjelekan di belakang menjatuhkan juga, kakak tau siapa-siapa ajah orangnya yang kayak gitu.	terlalu muda.
WWR2-21	Iter	Terus bagaimana cara kakak menghadapi orang yang gak suka sama kakak?	
WWR2-22	Itee	Kakak diam ajah, karenakan orang ituu nggak menyenggol kakak secara langsung. Namanya juga manusia kita kalau orang gak suka atau menceritakan kita yang nggak nggak biarkan ajah. kita mana bisa bungkam mulut semua orang supaya gak menjelekan kita yang bisa kita buat ya tutup telinga kita.	
WWR2-23	Iter	Lalu kak bagaimana komentar orang-orang sekitar kakak terkait jabatan yang kakak pegang?	
WWR2-24	Itee	Komentarnya beraneka ragam. Ada yang komentar positif ada juga negatif. Negatifnya itu kadang keluar dari orang terdekat kayak mama kakak suami. Tapi kadang ya gak sering. Kayak misalnya anak kakak lagi sakit, kakak kan kerja sibuk, kadang mau mama kakak atau suami becakap “tuhlah kau sibuk ngejar jabatan tinggi-tinggi anak masih kecil sakit kek gini kan, kalau kenapa-kenapa gimana? Harusnya perempuan itu tuh harus jadi istri ibu yang baik,” kakak juga paham, posisi kakak sebagai istri ibu, tapi kalau kakak gak kerja sayang pendidikan kakak selama ini. Kakak pun gak suka di rumah ajah.	Suami dan ibu TY terkadang berkomentar negatif mengenai pekejaannya, misalnya menyalahkannya karena mengejar jabatan yang tinggi padahal anak masih kecil
WWR2-25	Iter	Terus kak bagaimana cara kakak menanggapi komentar negatif dari	

		mama kakak atau suami kakak?	
WWR2-26	Itee	Kakak diam ajah kadang. Karena kalau kakak lawan nanti makin panjang urusannya.	
WWR2-27	Iter	Apa pernah kakak menjelaskan alasan kakak kenapa berkerja sesudah menikah ke mama kakak atau suami kakak?	
WWR2-28	Itee	Pernah, tp kalau disituasi yang anak lagi sakit semua pada panik kakak disalahi kakak milh diam karna kalau kakak menjelaskan disituasi seperti itu bakal makin rumit jadinya.	
WWR2-29	Iter	Apa ada kesepakatan yang kakak buat dengan suami sebelum menikah?	
WWR2-30	Itee	Apa ya, bentar kakak ingat –ingat dulu, ada sebelum nikah kakak kan udah kerja, pas udah nikah kakak ngomong sama suami kalau kakak mau tetap kerja sesudah nikah, terus buat perjanjian kami, kakak boleh kerja setelah nikah asal kakak juga bisa mengurus rumah tangga kayak buat sarapan buat suami, dan lain-lain. Tapi kadang disituasi tertentu ya kakak disalahkan karena kerja. Yang kayak kakak ceritain tadi	ia memiliki kesepakatan dengan suami, ia diperbolehkan tetap bekerja sesudah nikah asal ia juga bisa mengurus rumah tangga.
WWR2-31	Iter	Apa kesepakatan tersebut memberatkan kakak?	
WWR2-32	Itee	Gimana ya (menghela napas) kadang agak memberatkan. Karena kadangkannya kakak sibuk, mau buru-buru ke kantor harus buat sarapan kadang tuh kayak ribet. Suami kakak tipe yang gak mau makan di luar gitu.	ia merasa kesepakatan tersebut memberatkan.

WWR2-33	Iter	Di perusahaan tempat kakak bekerja mayoritas pria atau wanita kak?	
WWR2-34	Itee	Kebanyakan pria sih, karena perusahaan kakak bergerak di jasa konstruksi.	ia bekerja di perusahaan yang bergerak di jasa konstruksi
WWR2-35	Iter	Kira-kira pria berapa kak, perempuan berap kak?	
WWR2-36	Itee	Aduh kalau pria banyak, jumlah pastinya kakak gak tau apalagi orang lapangan. Kalau perempuan adalah sekitar 5 orang lebih.	
WWR2-37	Iter	Hambatan atau masalah apa yang paling kakak rasakan?	
WWR2-38	Itee	Hambatan kakak itu untuk saat ini itu ya dalam mengatur waktu antara kerjaan rumah tangga. Maklumlah kakak kan udah emak-emak (ketawa)	Hambatan yang ia rasakan ialah dari segi mengatur waktu
WWR2-39	Iter	Sejak kapan hambatan tersebut kakak rasakan?	
WWR2-40	Itee	Sejak anak pertama kakak lahir, kalau sebelum punya anak belum pala kali (belum terlalu). Tapi sekarang makin parah (menghela napas), karena kan kakak baru lahiran anak kedua, terus kerjaan numpukkan, kakak ngambil cuti, tapi tetap kerja di rumah karena kerjaan kakak lagi banyak kali. Kadang suami marah juga, anak kedua kakak kadang gak bisa di tinggal.	Hambatan muncul sejak anak pertama lahir, dan semakin parah saat anak kedua lahir.
WWR2-41	Iter	Kak kalau boleh tau jabatan suami kakak saat ini apa ya kak dan sudah berapa lama megang jabatan tersebut?	

WWR2-42	Itee	Suami jabatannya cuma staff , kalau di perusahaan sekarang baru 2 tahun.	Suami ia memegang jabatan sebagai staff selama 2 tahun
WWR2-43	Itee	Sebelum berkerja di perusahaan sekarang suami kakak berkerja dimana kak dan sebagai apa?	
WWR2-44	Itee	Dulu gak kerja di perusahaan. Sebelum di perusahaan sekarang suami kakak buka usaha, usaha parfum gitu di depan rumah.	
WWR2-45	Itee	Bagaimana kak pendapat suami kakak dengan jabatan atau pekerjaan kakak saat ini?	
WWR2-46	Itee	Pendapat suami sama kerjaan kakak ya gitu, bingung pun kakak, dia kadang ngedukung tapi disituasi tertentu kayak kakak ceritain tadi dia kadang agak komentar negatif,	
WWR2-47		kak suami kakak pernah gak ngebandingi jabatan kakak dengan jabatannya?	
WWR2-48	Itee	Pernahlah suami kakak membandingkan jabatan kakak dengan dia. Kalau kakak sibuk kerja gak bisa ngurus rumah kadang mau suami marah dibilangnya penghasilan kakak lebih besar jadi suka suka kakak, padahal gak kayak gitu penghasilan kakak pun untuk keluarga juga lho.	
WWR2-49	Itee	Kak dirumah biasanya yang memicu terjadinya konflik antara kakak dengan suami apa ajah kak?	
WWR2-50	Itee	Konflik di rumah biasanya gara-gara kerjaan kakak sama kewajiban kakak sebagai istri. kayak misalnya pas anak kakak	Konflik dengan suami seringkali terjadi karena kewajiban ia sebagai istri dan

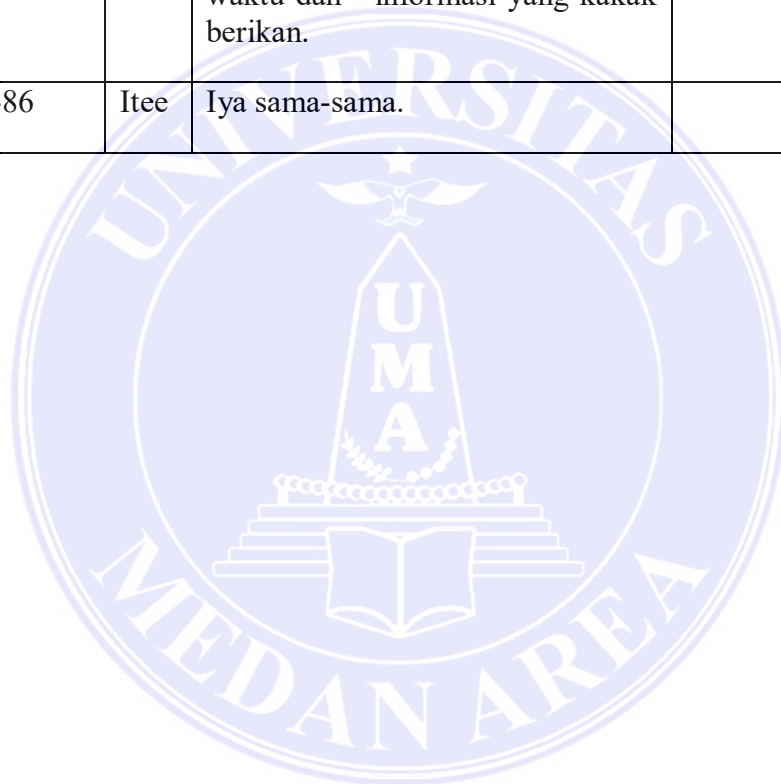
		sakit, disitu suami sama kakak agak cek cok, suami memperlakukan kerjaan kakak. Kadangg sedih juga gitu, tapi salah kakak juga kan, kakak pun gak tega ninggalkan anak buat kerja, tapi gimana ya, berkarir juga hal penting buat kakak. Karena kakak kuliah cukup lama biaya habis waktu abis kalau gak kerja sayang kali. Terus kakak juga mau menyalurkan apa yang udah kakak dapat selama kuliah. Tapi saat ini kakak rasa cukuplah jabatan saat ini, karena kerjaan kakak juga numpuk kali tanggung jawab kakak makin besar, anak masih butuh-butuhnya sama kakak apalagi anak kedua kakak	tanggungjawabnya dengan jabatan yang ia pegang di perusahaan.
WWR2-51	Iter	Apa yang kakak lakukan kalau ditawari naik jabatan?	
WWR2-52	Itee	Kakak nolak naik jabatan, udah cukup jabatan saat ini kakak rasa. Atasan juga menawarkan promosi jabatan lagi. Tapi nggaklah udah cukup kakak rasa saat ini.	
WWR2-53	Iter	Kak apa yang buat kakak ragu mau menolak jabatan kakak saat ini?	
WWR2-54	Itee	Karena untuk jabatan kakak saat ini ajah kakak udah merasa ribet kali, terus anak kakak masih kecil. Suami kadang agak gimana gitu kalau anak sakit, belum lagi mama kakak. Kakak cemas kalau kakak ambil keputusan untuk naik jabatan yang lebih tinggi karena anak masih kecil, tanggung jawab nambah.	ia menolak naik jabatan karena merasa ribet anaknya masih kecil dan suami serta ibunya yang terkadang memperlakukan pekerjaannya.
WWR2-55	Iter	Saat kakak bersaing dengan pria mengenai promosi atau naik	


		jabatan apa yang kakak lakukan?	
WWR2-56	Itee	Mundur, karena alasan kakak yang tadi. Bakal repot kalau naik jabatan lagi, Kakak juga merasa nyaman cukup dengan jabatan saat ini.	Saat bersaing dengan pria ia lebih memilih mundur karena ia sudah tidak ingin naik jabatan
WWR2-57	Itee	bagaimana kakak cara kakak menolak jabatan yang lebih tinggi dari atasan?	
WWR2-58	Itee	Kadang kakak alihkan pembicaraan. Kadang juga kakak beri alasan kalau anak kakak masih kecil-kecil.	
WWR2-59	Itee	Apa atasan kakak bisa terima alasan kakak?	
WWR2-60	Itee	Bisa kakak rasa.	
WWR2-61	Itee	bagaimana komentar atasan kakak dengan hasil kerja kakak?	
WWR2-62	Itee	Kakak rasa menurut atasan kakak hasil kerja kakak bagus kalau gak bagus gak mungkin kakak ditawari naik jabatan lagi.	
WWR2-63		Bisa diceritakan kakak gimana kinerja kakak di kantor?	
WWR2-64		Kayak yang tadi kakak bilang hasil kerja atau kinerja kakak ya bagus, kakak kalau ngerjain tugas itu sesuai deadline, bahkan sebelum waktunya kadang bisa kakak kerjakan, biar gak jadi beban. Terus kerja kakak juga selalu mencapai target, dan karena kerja kakak bagus kadang kakak dapat bonus berupa uang kayak misalnya selama 2 bulan kakak bisa dapat bonus 1 juta karena kerja kakak bagus.	Hasil kerja ia bagus karena sering mencapai target dan mendapat bonus berupa uang 1 juta

WWR2-65	Iter	Pernah gak kak atasan komplain dengan hasil kerja kakak? saat kakak berkerja bersaing dengan rekan kerja pria untuk naik jabatan apa kakak memberikan hasil yang baik atau nggak?	
WWR2-66	Itee	kalo komplain pasti pernah lah.	
WWR2-67	Iter	Biasanya gara-gara apa kak atasan kakak komplain dengan kerjaan kakak?	
WWR2-68	itee	Biasanya gara-gara kakak gak masuk kantor karena anak sakit atau kayak pas hamil semalam kakak banyak izin gara-gara ini bapak itu suka komplain.	
WWR2-69	Iter	Kak di perusahaan sekarang kan mayoritas pria. Biasanya kalau bersaing dengan pria mengenai promosi jabatan kakak lebih milih menunjukan hasil kinerja yang bagus atau sebaliknya?	
WWR2-70	Itee	Kalau bersaing dengan rekan kerja kakak yang cowo masalah naik jabatan kakak setengah hati (tertawa) karena kalau bagus-bagus kali hasil kerja kakak nanti naik lagi jabatan kakak. Tapi gak juga kakak jelek-jelekan kali kinerja kakak.	
WWR2-71	Iter	Kak kakak suka gak menerima kerjaan yang lebih berat atau menantang?	
WWR2-72	Itee	Gak terlalu suka nerima kerjaan yang berat kali kakak.	
WWR2-73	Iter	Kenapa gitu kak?	
WWR2-74	Itee	Karena berat-berat kali pun gimana nasib anak-anak kakak, makin berat kerjanya makin	

		banyak waktu yang dibutuhkan	
WWR2-75	Iter	Kalau disuruh milih antara kerjaan yang biasa kakak kerjakan dengan kerjaan baru yang lebih menantang, kakak bakal milih yang mana?	
WWR2-76	Itee	Yang biasa ajahlah kalau kakak.	
WWR2-77	Iter	Kenapa kakak milih kerjaan yang biasa kakak kerjakan?	
WWR2-78	Itee	Karena kakak kurang suka pekerjaan yang menantang lebih bagus mengerjakanyang biasa kakak kerjakan, kan lebih mudah karena udah biasa itu otomatis lebih cepat mengerjakannya, kalau kerjaan cepat selesaikan kakak biasa ngurus yang lain.	
WWR2-79	Iter	Dalam menentukan jabatan atau pekerjaan apa yang jadi pertimbangan kakak?	
WWR2-80	Itee	Beban kerja sama tanggung jawabnya	
WWR2-81	Itee	Apa alasan kakak milih mempertimbangkan beban kerja dan tanggung jawab saat memilih jabatan?	
WWR2-82	Iter	Alasannya simple sih, kakak gak mau menyesal di akhir. Kalau bebab kerjanya terlalu berat nanti kakak ribet membagi waktunya antara rumah sama kerjaan. masalah tanggung jawab juga sama. Kalau tanggungjawabnya besar kali, ampunlah gak mau kakak.	
WWR2-83	Iter	Saat ada pekerjaan kakak yang sulit dan tidak biasa kakak kerjakan kakak memilih	

		mengerjakannya atau menolak?	
WWR2-84	Itee	Kalau itu tanggung jawab kakak ya kakak kerjakan kalau nggak ya nggak. Kalau kakak mampu kakak kerjakan kalau nggak ya kakak tolak	
WWR2-85	Itee	Oh begitu kak. Saya rasa sudah cukup kak wawancara hari ini. Terimakasih banyak kak atas waktu dan informasi yang kakak berikan.	
WWR2-86	Itee	Iya sama-sama.	





VERBATIM INFORMAN 1

RESPONDEN 1

VERBATIM INFORMAN 1 RESPONDEN 1

Nama : ADR

Jenis Kelamin : Pria

Usia : 59 Tahun

Hubungan dengan Responden: Suami

Hari/Tanggal :Sabtu/ 17 April 2021

Pukul : 14.00-15.00 WIB

Tempat : Jalan Sampali (Rumah Informan)

Koding		Isi Pernyataan
IMO1R1-70	Iter	Selamat sore, Bapak apa kabar?
IMO1R1-71	Itee	Sehat, apa ini yang mau ditanya? Biar langsung bapak jawab? (sambil tersenyum)
IMO1R1-72	Iter	Jadi begini saya butuh beberapa keterangan dari bapak mengenai pekerjaan ibu.
IMO1R1-73	Itee	Oh iya? Apa itu?
IMO1R1-74	Iter	Langsung saja ya pak. pak bagaimana pendapat bapak mengenai kerjaan dan jabatan yang ibu pegang saat ini?
IMO1R1-75	Itee	Ya kerjaan ibu bagus jabatannya juga lumayan tinggi.
IMO1R1-76	Iter	Bapak mendukung ibu untuk berkerja dan memegang jabatan sekarang?
IMO1R1-77	Itee	Bapak dukung dari awal nikah, bapak juga ngasih ibu buat kerja, asal ibu tau tanggung jawab nya sebagai istri dan sebagai ibu, jadi bukan hanya tanggung jawab kerjanya ajah yang harus dijalankannya, tanggung jawabnya sebagai istri juga harus dijalankan, karena

		bapak juga kayak gitu dirumah. Sebelum nikah udah kami bicarakan masalah ini dan alhamdulillahnya ibu paham akan itu.
IMO1R1-78	Iter	Oh begitu. pak pernah tidak terjadi konflik karena ibu kerja?
IMO1R1-79	Itee	Pernah kadang ibu asik kerja, ibu itu kesulitan kadang ngatur waktu, jadi kadang ibu asik kerja, lupa masak gara-gara ini kadang kami agak cek cok, dan kadang bapak permasalahan juga kerjaan ibu. Kalau bapak udah di rumah ya ibu harusnya udah di rumah duluan, udah masak buat makan malam.
IMO1R1-80	Iter	Lalu bapak, kalau ibu naik jabatan lagi bapak izinkan atau tidak?
IMO1R1-81	Itee	Tergantung ibu. Tapi bapak pribadi kurang setuju kalau ibu naik jabatan lagi, udah di tawari pun naik jabatan tapi di tolak sama ibu.
IMO1R1-82	Iter	Oh gitu. Saya rasa udah cukup bapak wawancara hari ini. Makasih ya bapak informasinya.
IMO1R1-83	Itee	Oke-oke sama-sama. Kalau ada yang kurang bisa tanya lagi ya.
IMO1R1-84	Iter	Iya bapak.

VERBATIM INFORMAN 2

RESPONDEN 1

VERBATIM INFORMAN 2 RESPONDEN 1

Nama : FA

Jenis Kelamin : Wanita

Usia : 28 tahun

Hubungan dengan Responden: Teman sekantor (staff keuangan)


Hari/Tanggal :Minggu/ 18 April 2021

Pukul : 17.00-18.00 Wib

Tempat : Cafe Fr (Jalan William Iskandar)

Koding		Isi Pernyataan
IMO2R1-85	Iter	Dengan kak FA ya?
IMO2R1-86	Itee	Iya kak, dengan danti ya?
IMO2R1-87	Iter	Iya kak, salam kenal kak.
IMO2R1-88	Itee	Iya kak.
IMO2R1-89	Iter	bu SHI udah bilang kan kak hari ini saya mau wawancara kakak.
IMO2R1-90	Itee	Iya pas kamu chat mau wawancara, bu SHI udah bilang ke FA di kantor.
IMO2R1-91	Iter	Oh iya kak, jadi gini kak saya butuh beberapa keterangan kakak buat melengkapi data penelitian saya. Lalu kak percakapan kita bakal saya rahasiakan. Jadi aman kak. Bahkan ke bu SHI gak saya sampaikan hasil wawancara dengan kakak.
IMO2R1-92	Itee	Oh bagus lah (sambil tertawa) mau nanya apa?

IMO2R1-93	Iter	Langsung ajah ya kak.
IMO2R1-94	Itee	Iya.
IMO2R1-95	Iter	Kak saya mau tanya, saat ini jabatan bu SHI apa kak?
IMO2R1-96	Itee	Manager keuangan.
IMO2R1-97	Iter	Kak menurut kakak gimana hubungan bu SHI dengan rekan kerja atau bawahan?
IMO2R1-98	Itee	Bagus sih, tapi ada beberapa yang gak suka sama ibu, karena berbagai alasan. Kayak misalnya kesel pas ibu marahi karena ibu kan suara keras.
IMO2R1-99	Iter	Lalu kak menurut kakak kinerja bu SHI gimana kak?
IMO2R1-100	Itee	Bagus sih kak kerjaan ibu. bu SHI juga kalau kerja selalu mencapai target, terus karena bu SHI bisa mengarahkan bawahan dengan baik kami bawahan ibu bisa dapat bonus jalan jalan ke luar kota, terus ibu kerjanya sering tepat waktu
IMO2R1-101	Iter	Terus kak bu SHI ditawari naik jabatan ya?
IMO2R1-102	Itee	Iya, ibu nolak dan udah gak mau, karena usia juga, ibu gak mau lagi megang jabatan yang berat-berat.
IMO2R1-103	Iter	Oh begitu kak, saya rasa udah cukup wawancara hari ini kak. Makasih ya kak atas waktunya. Kak kalau ada yang kurang apa boleh saya hubungi kakak lagi.
IMO2R1-104	Itee	Iya sama-sama. Boleh. Hubungi ajah gak papa.



INFORMAN RESPONDEN 2

VERBATIM INFORMAN 1 RESPONDEN 2

Nama : WT

Jenis Kelamin : Wanita

Usia : 22 Tahun

Hubungan dengan Responden: Saudara Wanita Teman Sekantor

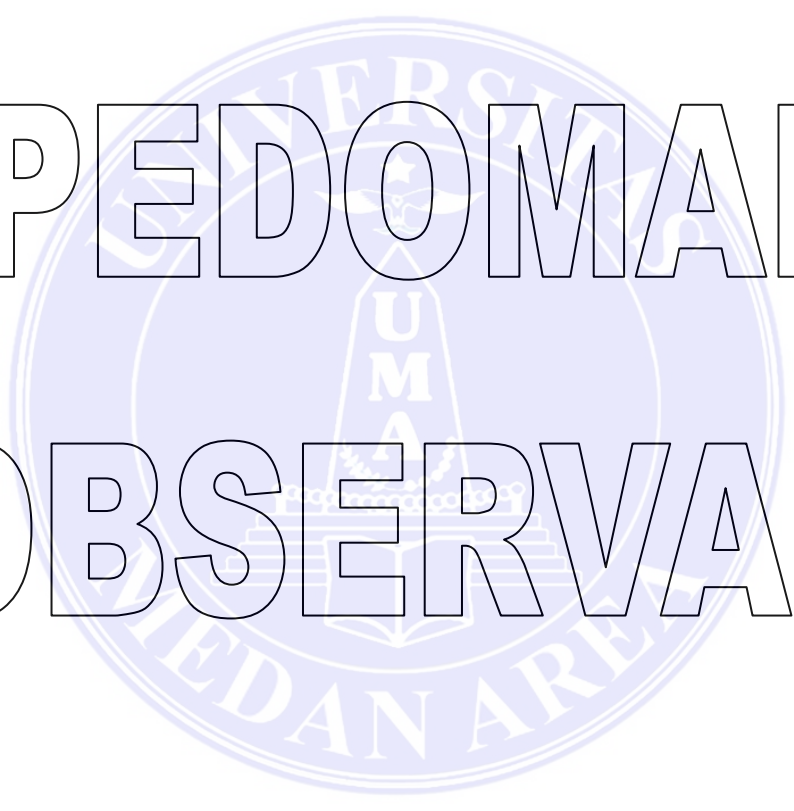
Hari/Tanggal :Minggu /11 April 2021

Pukul : 19.00-20.00 WIB

Tempat : Cafe SG (Jalan Besar Medan Batang Kuis)

Koding		Isi Pernyataan
IMO1R2-87	Iter	Hai WT, Apa kabar?
IMO1 R2-88	Itee	Baik kak ,aduh maaf ya kak nunggu lama, tadi wt ada urusan dikit (tertawa)
IMO1 R2-89	Iter	Oh iya Wt, gak papa kok. Duduk-duduk, mau pesan dulu?
IMO1 R2-90	Itee	Oh boleh-boleh kak (sambil tertawa) apa yang bisa Wt bantu kak?
IMO1 R2-91	Iter	Jadi kakak butuh beberapa keterangan dari WT mengenai kak TY
IMO1 R2-92	Itee	Oh gitu kak. Langsung ajah lah kak apa yang mau wt bantu atau apa yang mau kakak tanyakan?
IMO1 R2-93	Iter	Wt kak Ty di kantor gimana hubungannya dengan teman-teman sekantor? Terus jabatan kak Ty apa?
IMO1 R2-94	Itee	Kak ty kak jabatan nya Kepala Keuangan, terus hubungannya sama kawan kantor ya gitu, banyak juga yg menggibahi iri sama kak ty, wt juga sering dengar kak. Cuma ya banyak yg menceritakan dari belakang

IMO1 R2-95	Iter	Terus kinerja kak ty di kantor gimana wt?
IMO1 R2-96	Itee	Iya kak. Kinerja kak ty bagus lah kak buktinya kakak ty bisa jadi Kepala Keuangan, terus kakak itu pun ditawari naik jabatan lagi sama atasan. Tapi kak ty keberatan menolak karena kakak taulah kondisinya kak ty kan anak kedua sama Kz masih kecil. Terus kadang kalau anak lagi sakit mau suaminya agak marah nyalahin jabatan kerjaan kakak ty. Jabatan suami kak ty kan lebih rendah kak. Kayaknya gara-gara itu kak makanya asik konflik terus.
IMO1 R2-97	Iter	Tadi Wt bilang kinerja kak TY bagus, bisa dijelaskan lebih legkap lagi mengenai kinerja kak Ty yang WT bilang bagus?
IMO1 R2-98	Itee	Kak TY kerjaan sesuai deadline, terus mencapai target terus, bahkan kak TY sering dapat bonus uang karna kerjanya bagus jadi per 2 bulan sekali kalau kinerja bagus dapat bonus sekitar 1 juta gitu kak.
IMO1 R2-99	Iter	Untuk masalah nolak naik jabatab Wt tau darimana kak ty nolak naik jabatan? Dan Wt tahu dari mana suami kak ty marah bawa-bawa kerjaan kak ty saat anaknya sakit?
IMO1 R2-100	Itee	Untuk masalah nolak naik jabatan itun Wt tau dari kak ty terus dengar juga dari orang kantor. Kalau yang suaminya taunya ya langsung wt tengok kak karena kan Wt sama kak ty saudara, jangan bilang-bilang kak ty ya kak wt ngomong gini. Udah kayak menggibah kita kak (ketawa) kak ty kak kasian juga lho susah dia ngatur waktu krna suaminya juga agak ribetkan, anaknya masih kecil kali, kerjanya lagi.
IMO1 R2-101	Iter	Iya wt gak kakak bilang kak ty. kakak rasa udah cukuplah wawancara hari ini, makasih ya waktu informasinya
IMO1 R2-102	Itee	Iya kak sama-sama. Kalau butuh bantuan atau keterangan lagi chat ajah wt kak. (tertawa)
IMO1 R2-103	Iter	Oke wt, makasih banyak yaa



PEDOMAN OBSERVASI

PEDOMAN OBSERVASI

Nama Responden :

Hari/Tanggal Wawancara :

Waktu wawancara :

Hal –hal yang di Observasi :

1. Penampilan Fisik Responden
2. Setting Wawancara
3. Hal-hal yang mengganggu wawancara
4. Hal-hal yang sering dilakukan responden selama wawancara



OBSERVASI RESPONDEN 1

PEDOMAN OBSERVASI

Nama Responden : SHI

Hari/Tanggal Wawancara : Jumat 09 April 2021

Waktu wawancara : 10.000-12.00 Wib

Hal –hal yang di Observasi :

1. Penampilan Fisik Responden

Pada saat wawancara SHI menggunakan daster bermotif batik dengan perpaduan warna, biru, coklat dan kuning. Responden memakai jilbab panjang berwarna hitam dan bagian kepalanya terdapat bordiran berwarna putih. SHI memakai kacamata, dengan gagang kacamata berwarna hitam. SHI memiliki kulit putih, tidak terlalu gemuk. Dan memiliki tahi lalat dibawah mata, dan dibawah pipi. Tinggi badan SHI sekitar 162 cm. Pada saat wawancara SHI cukup terbuka.

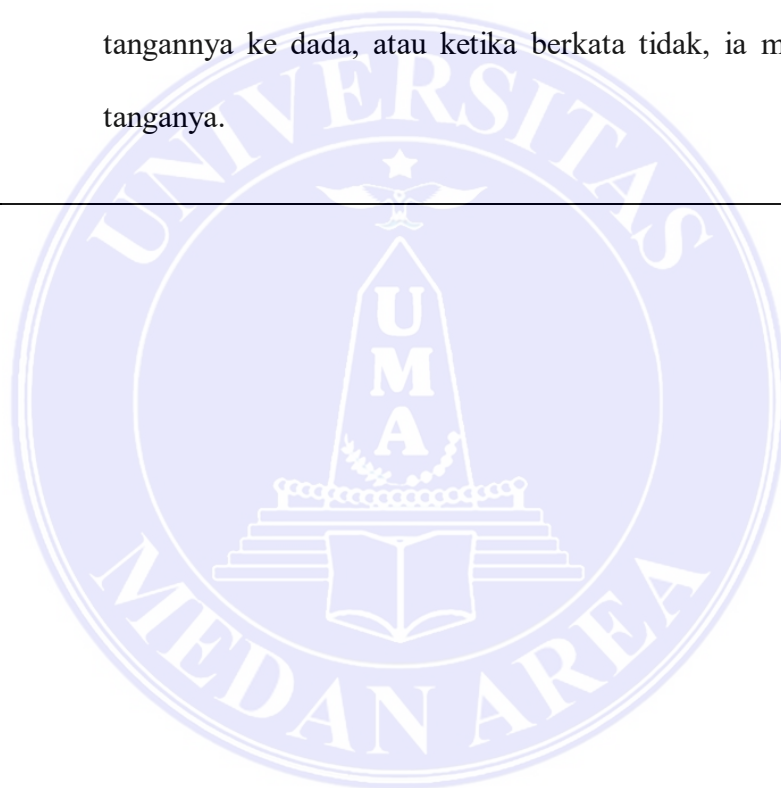
2. Hal-hal yang mengganggu wawancara

Hal-hal yang mengganggu selama wawancara ialah kondisi ruang. Kondisi ruang agak redup dan kurang pencahayaan. Selain itu karena SHI memelihara kucing sekitar 5 ekor, SHI

jadi kurang fokus pada saat kucing peliharaanya mengganggu atau bersuara.

3. Hal-hal yang sering dilakukan responden selama wawancara

Hal yang sering lakukan responden pada saat wawancara ialah responden sering kali mengerakan tangannya pada saat berbicara, misal ketika menyebut dirinya, ia mengerakan tangannya ke dada, atau ketika berkata tidak, ia melambaikan tanganya.





OBSERVASI RESPONDEN 2

PEDOMAN OBSERVASI

Nama Responden : TY

Hari/Tanggal Wawancara :Sabtu/ 10 April 2021

Waktu wawancara : 15.00-17.00 Wib

Hal –hal yang di Observasi :

1. Penampilan Fisik Responden

Pada saat wawancara TY memakai daster berwarna merah dan jilbab warna abu-abu. TY memiliki warna kulit sawo matang, dan alis yang tebal. Untuk ukuran tinggi wanita pada umumnya TY memiliki tinggi badan yang sangat tinggi, sekitar 165 cm. TY memiliki badan yang agak gemuk, dan pipi yang chubby. Pada saat wawancara TY sangat komunikatif dan memberi keterangan dengan jelas sehingga mempermudah peneliti untuk menggali data yang di inginkan

2. Hal-hal yang mengganggu wawancara


Hal-hal yang mengganggu selama wawancara ialah kondisi ruang, karena wawancara di lakukan di rumah subjek dan dibagian ruang TV, dan tv dalam kondisi menyala menimbulkan suara yang tidak di inginkan,

sehingga terkadang apa yang disampaikan responden tidak terlalu jelas


3. Hal-hal yang sering dilakukan responden selama wawancara

Hal yang sering lakukan responden pada saat wawancara ialah responden sering kali meletakkan tangannya di dagu, mengehala napas, menyatukan kedua tangan





SURAT IZIN
PENGAMBILAN DATA

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kotam Nomor 1 Medan Estata ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliobudi Nomor 79 / Jalan Sei Carayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanama@uma.ac.id

Nomor : 381 /FPSI/01.10/IV/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 16 April 2021

Yth. Pimpinan PT. PPILN
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Ade Ramadanti Tanjung
NPM : 178600229
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. PPILN, Jl. Biduk No. 69 Medan Petisah** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Fear of Success pada Wanita (Sebuah Kajian Studi Kasus)"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.




Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.


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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

 ipindai dengan CamScanner



SURAT SELESAI

PENGAMBILAN DATA



**PT PERINTIS PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL
LEMBAGA INSPEKSI TEKNIK TEGANGAN RENDAH**



KANTOR PELAYANAN WILAYAH SUMATERA UTARA

Jl. Biduk No. 69 Medan, Sumatera Utara Tel. (061) 4140473 Tel/Fax (061) 4558185, Email ppiln_sumut84@yahoo.com

No : 22 /BAPEL/PT PPILN/VI/2021
Hal : Surat Keterangan

Medan 02 Juni 2021

Kepada Yth :
Universitas Medan Area Fakultas Psikologi
Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate
Di
Tempat

Dengan hormat,
Seperti dengan Surat Saudara No : 381/FPSI/01.10/IV/2021 tanggal 16 April 2021 Perihal
Pengambilan Data kepada Mahasiswi :

Nama : Ade Ramadanti Tanjung
Npm : 178600229
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswi tersebut di atas telah selesai melaksanakan
pengambilan data di Perusahaan Kami.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


Ir. Jose Rizal Nasution
General Manager

Dipindai dengan CamScanner