

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN  
*FEAR OF SUCCESS* PADA KARYAWAN WANITA DI  
PT. SINTONG ABADI ASAHAN**

**SKRIPSI**

Disusun Oleh:

**ANGGILAYLA AL-AFIFAH NASUTION**

**208600187**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip 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

Document Accepted 5/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)5/9/24

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN  
*FEAR OF SUCCESS* PADA KARYAWAN WANITA  
DI PT. SINTONG ABADI ASAHAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

**OLEH :**

**ANGGILAYLA AL-AFIFAH NASUTION**

**20.860.0187**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip 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

Document Accepted 5/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)5/9/24

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Konflik Peran Ganda dengan *Fear of success* pada


Karyawan Wanita di PT. Sintong Abadi Asahan

Nama : Anggilayla Al-Affiah Nasution


NPM : 208600187

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
Findy Suri, S.Psi, M.Si  
Pembimbing



  
Faadhil S. Psi, M. Psi, Psikolog  
Ka. Prodi

**HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil 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 dengan norma, kaidah dan etika penelitian karya 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, 22 Agustus 2024



**Anggilayla Al-Afifah Nasution**  
**208600187**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggilayla Al-Afifah Nasution  
NPM : 208600187  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Konflik Peran Ganda dengan *fear of success* pada karyawan wanita di PT. Sintong Abadi Asahan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal: 22 Agustus 2024

Yang Menyatakan



(Anggilayla Al-Afifah Nasution)

iii

 Digindai dengan CamScanner

## ABSTRAK

### HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN *FEAR OF SUCCESS* PADA KARYAWAN WANITA DI PT. SINTONG ABADI ASAHAN

OLEH :

Anggilayla Al-Afifah Nasution

208600187

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan konflik peran ganda dengan *fear of success* pada karyawan wanita di PT. Sintong Abadi Asahan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan wanita yang sudah menikah dan sudah memiliki anak. Pengambilan data menggunakan skala konflik peran ganda dan *fear of success*. Hasil penelitian menggunakan *Korelasi product moment*  $r_{xy} = 0,675$  dengan signifikan  $p = 0,0000 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan *fear of success*, yang menunjukkan semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula *fear of success*, dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah pula *fear of success*. sehingga hipotesis diterima. Dalam penelitian ini konflik peran ganda berkontribusi sebesar 39,3% terhadap munculnya *fear of success*.

**Kata kunci:** *Fear of success*, Konflik Peran Ganda, Karyawan Wanita

**ABSTRACT**

**THE CORRELATION BETWEEN DUAL ROLE CONFLICT AND FEAR OF SUCCESS AMONG FEMALE EMPLOYEES AT PT. SINTONG ABADI ASAHAN**

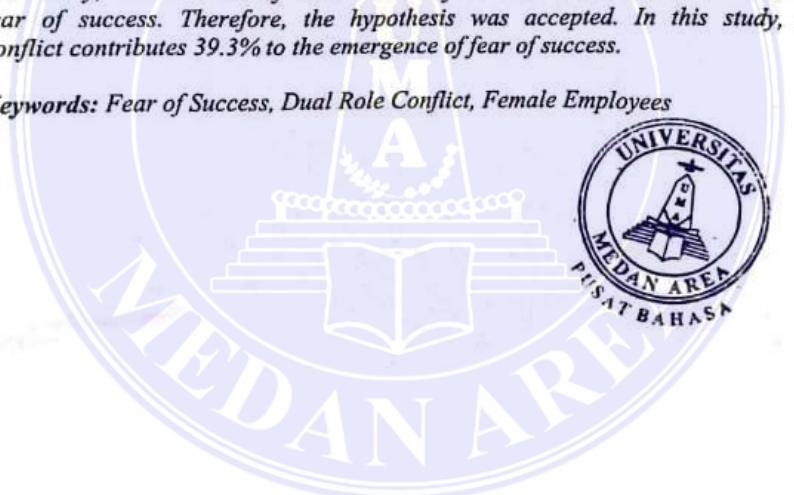
**BY:**

**Anggilayla Al-Afifah Nasution**

**208600187**

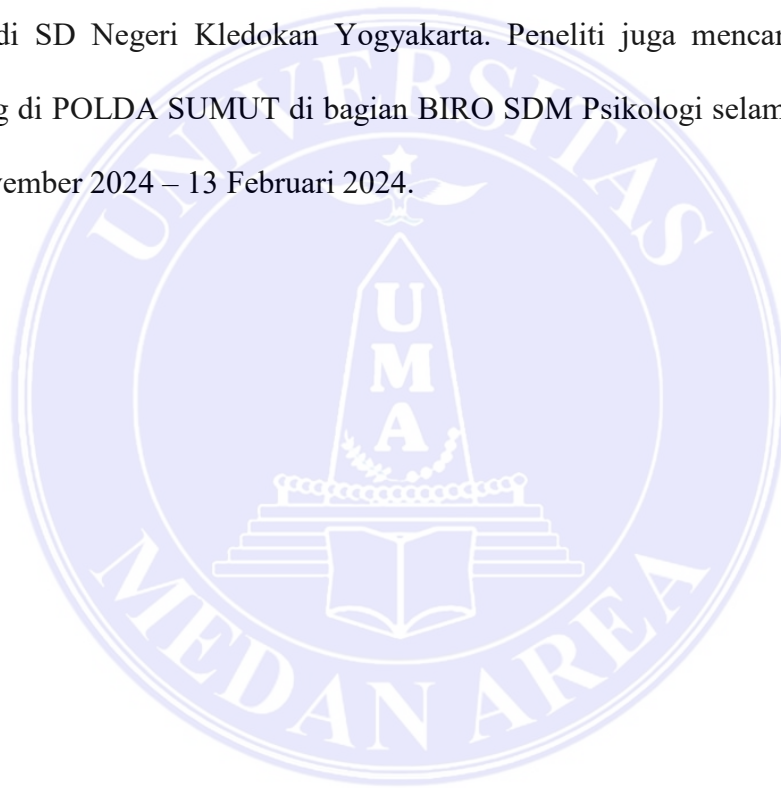
*This study aimed to examine the correlation between dual role conflict and fear of success among female employees at PT. Sintong Abadi Asahan. The sampling technique used was purposive sampling, with a sample of 42 married female employees with children. Data collection was conducted using scales measuring dual role conflict and fear of success. The results, analyzed using the productmoment correlation, indicated a significant positive correlation ( $r_{xy} = 0.675$ ,  $p = 0.0000 < 0.05$ ). These findings suggested a significant positive correlation between dual role conflict and fear of success, indicating that higher levels of dual role conflict are associated with higher levels of fear of success, and conversely, lower levels of dual role conflict were associated with lower levels of fear of success. Therefore, the hypothesis was accepted. In this study, dual role conflict contributes 39.3% to the emergence of fear of success.*

**Keywords:** *Fear of Success, Dual Role Conflict, Female Employees*



## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di kota Medan pada tanggal 9 Februari 2002 dari ayah Abu Hanifah dan ibu Sri Suyanti. Peneliti merupakan anak keempat dari lima bersaudara. Pada tahun 2019 peneliti lulus dari SMA Negeri 2 Kisaran dan pada tahun 2020 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Pada semester 6 peneliti berkesempatan untuk mengikuti Program Kampus Mengajar dari KEMENDIKBUD yang berlangsung selama kurang lebih 5 bulan di SD Negeri Kledokan Yogyakarta. Peneliti juga mencari pengalaman magang di POLDA SUMUT di bagian BIRO SDM Psikologi selama 3 bulan dari 13 November 2024 – 13 Februari 2024.





## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah Ta'ala yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "hubungan konflik peran ganda dengan *fear of success* terhadap Karyawan Wanita di PT. Sintong Abadi Asahan" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada ibu Findy Suri, S. Psi., M. Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan saran kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi ini. Disamping itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada manager dan seluruh karyawan wanita PT. Sintong Abadi Asahan yang telah bersedia meluangkan waktu dan bekerja sama sehingga peneliti dapat melakukan penelitian dengan baik. Ungkapan terimakasih juga peneliti ucapkan kepada Ayah dan Ibu peneliti, juga kepada adik, abang dan kakak peneliti. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat dan teman seperjuangan peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Medan, 22 Agustus 2024



Anggilayla Al-Afifah Nasution

## DAFTAR ISI

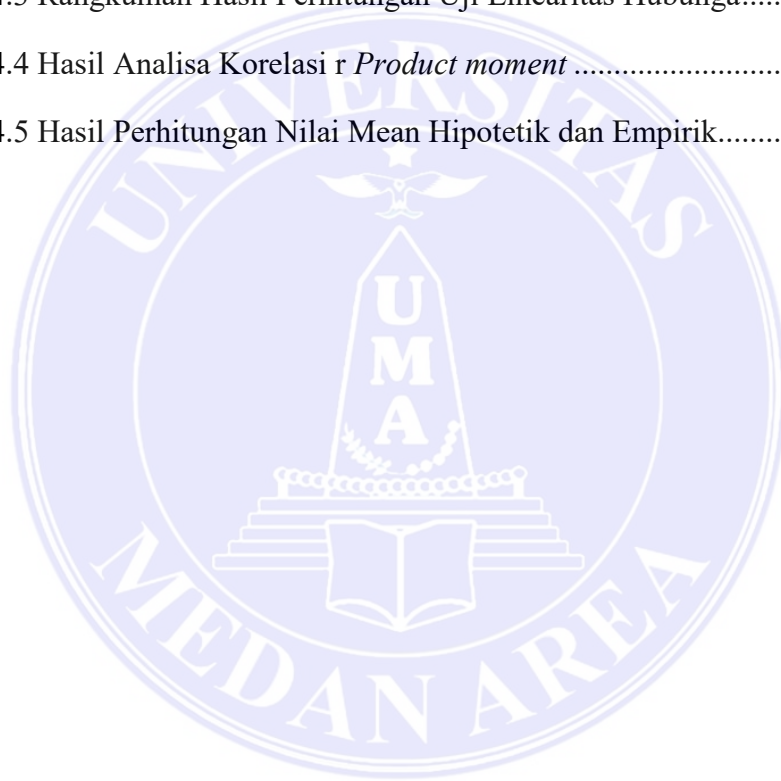
|   |      |
|---|------|
| HALAMAN PENGESAHAN .....  | i    |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....   | iii  |
| ABSTRAK .....   | iv   |
| RIWAYAT HIDUP .....   | vi   |
| KATA PENGANTAR .....  | vii  |
| DAFTAR ISI.....   | viii |
| DAFTAR TABEL.....   | ix   |
| DAFTAR GAMBAR .....   | x    |
| DAFTAR LAMPIRAN.....  | xi   |
| <br>  |      |
| BAB I PENDAHULUAN.....  | 1    |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1    |
| 1.2 Rumusan Masalah .....   | 8    |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....  | 9    |
| 1.4 Hipotesis Penelitian.....   | 9    |
| 1.5 Manfaat Penelitian.....   | 9    |
| <br>  |      |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....   | 10   |
| 2.1 <i>Fear of succes</i> .....   | 10   |
| 2.1.1 Pengertian <i>fear of success</i> .....   | 10   |
| 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>fear of success</i> .....                                      | 11   |
| 2.1.3 Ciri-ciri <i>fear of success</i> .....  | 14   |
| 2.1.4 Aspek <i>fear of success</i> .....  | 15   |
| 2.2 Konflik Peran Ganda .....   | 16   |
| 2.2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda .....  | 16   |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda.....  | 17   |
| 2.2.3 Ciri-ciri Konflik Peran Ganda.....  | 19   |
| 2.2.4 Aspek-aspek Konflik Peran Ganda.....  | 20   |
| 2.3 Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan <i>fear of success</i> pada<br>wanita yang bekerja ..... | 23   |
| 2.4 Kerangka Konseptual .....   | 26   |
| <br>  |      |
| BAB III METODE PENELITIAN .....   | 27   |

|                                   |   |    |
|-----------------------------------|---|----|
| 3.1                               | Waktu dan Tempat Penelitian .....                       | 27 |
| 3.1.1                             | Waktu Penelitian.....                                   | 27 |
| 3.1.2                             | Tempat Penelitian .....                                 | 27 |
| 3.2                               | Bahan dan Alat .....                                    | 27 |
| 3.2.1                             | Metodologi Penelitian.....                              | 27 |
| 3.2.2                             | Populasi dan Sampel.....                                | 28 |
| 3.3                               | Prosedur Kerja .....                                    | 28 |
| 3.3.1                             | Persiapan Administrasi .....                            | 28 |
| 3.3.2                             | Persiapan Alat Ukur Penelitian.....                     | 29 |
| 3.3.3                             | Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....                      | 31 |
| 3.3.3.1                           | Hasil Uji Validitas Skala Konflik Peran Ganda.....      | 32 |
| 3.3.3.2                           | Hasil Uji Validitas Skala <i>Fear of success</i> .....  | 33 |
| 3.4                               | Pelaksanaan Penelitian.....                             | 34 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... |   | 36 |
| 4.1                               | Hasil Penelitian.....                                   | 36 |
| 4.1.1                             | Uji Normalitas.....                                     | 36 |
| 4.1.2                             | Uji Reabilitas .....                                    | 37 |
| 4.1.3                             | Uji Linearitas .....                                    | 38 |
| 4.1.4                             | Hasil Perhitungan Korelasi <i>product moment</i> .....  | 38 |
| 4.1.5                             | Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik ..... | 39 |
| 4.2                               | Pembahasan .....  | 42 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....   |   | 45 |
| 5.1                               | Kesimpulan.....   | 45 |
| 5.2                               | Saran.....  | 46 |
| DAFTAR PUSTAKA .....              |   | 47 |
| LAMPIRAN.....                     |   | 50 |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3.1 Konflik Peran Ganda sebelum uji coba ..... | 30 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3.2 Skala <i>fear of success</i> sebelum uji coba.....             | 31 |
| Tabel 3.3 Distribusi Konflik Peran Ganda setelah uji coba.....           | 33 |
| Tabel 3.5 Distribusi Skala <i>fear of success</i> setelah uji coba ..... | 34 |
| Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....                          | 36 |
| Tabel 4.2 Reliability Statistics Konflik Peran Ganda .....               | 37 |
| Tabel 4.3 Reliability Statistics <i>fear of success</i> .....            | 37 |
| Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas .....                       | 37 |
| Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubunga.....        | 38 |
| Tabel 4.4 Hasil Analisa Korelasi <i>r Product moment</i> .....           | 39 |
| Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Empirik.....        | 40 |



## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....                           | 26 |
| Gambar 4.1 Kurva normal variabel Konflik Peran ganda .....    | 41 |
| Gambar 4.2 Kurva normal variabel <i>fear of success</i> ..... | 41 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| Lampiran 1 Skala Penelitian .....   | 51 |
| Lampiran 2 Data Mentah Skala Konflik Peran Ganda dan <i>fear of success</i> ..... | 57 |
| Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas.....                                      | 61 |

|   |    |
|---|----|
| Lampiran 4 Hasil Analisis Data .....    | 69 |
| Lampiran 5 Surat Bukti Penelitian ..... | 72 |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasanya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Purnama & Irfani (2020), berpendapat bahwa keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Semakin besar kemampuan karyawan, semakin menguntungkan hasilnya. Sebaliknya, jika sumber daya manusia kurang berkualitas, hasilnya akan di bawah standar. Hal ini karena meskipun dengan sarana dan prasarana yang canggih, suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya tanpa adanya personel yang kompeten.

Karyawan harus dapat bekerja secara optimal agar bayaran yang didapatkan sesuai dengan kinerja karyawan karena semakin berkembangnya zaman maka semakin bertambah biaya kehidupan di berbagai bidang membuat manusia ingin memiliki penghasilan yang lebih dari cukup dengan mendapatkan sebuah pekerjaan yang layak baik di masa kini maupun di masa yang akan datang (Lestari, 2017). Kebutuhan biaya hidup yang tinggi,

mengakibatkan tidak hanya laki-laki yang berkewajiban untuk mencari nafkah dan membiayai kehidupan, namun juga membuat perempuan dituntut mengambil peran dalam membiayai kehidupan. Dalam hal ini perempuan memiliki kesempatan yang sama seperti laki-laki untuk berperan sebagai tulang punggung keluarga. Karir dan pekerjaan bagi wanita saat ini dipandang bukan lagi sebagai pilihan, tetapi sudah merupakan aktualisasi diri. Hal ini dipicu dengan semakin banyaknya wanita mendapatkan keahlian dan pendidikan yang sama atau justru melebihi pria. Peran wanita di segala segi kehidupan akhir-akhir ini sudah dianggap sejajar dengan pria, bahkan dalam kondisi krisis banyak wanita tampil sebagai penyelamat ekonomi keluarga. (Coraima, 2019). Bekerja merupakan salah satu sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk menemukan makna hidupnya dan bagi wanita bekerja merupakan perwujudan aktualisasi diri. Puncak dari kebutuhan manusia menurut Maslow (2003) adalah beraktualisasi diri (Yuliana, 2018).

Menurut Ida Ruwaida Sosiolog dari Universitas Indonesia perempuan dituntut untuk bekerja salah satu alasannya adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga (Sartika, 2022). Jumlah perempuan bekerja yang meningkat di setiap tahunnya membuktikan bahwa semakin bertambahnya minat perempuan untuk bekerja, hal ini diperkuat dengan data dari badan pusat statistik yang menunjukkan peningkatan jumlah perempuan bekerja pada tahun 2017 yaitu 50,89% meningkat menjadi 55,44% pada tahun 2018. Sehubungan dengan hal itu banyak wanita yang dinilai memiliki skill dan ilmu pengetahuan yang tidak kalah bagus dengan pria (Wirasandi et al., 2022).



Saat ini banyak wanita yang sudah menikah memutuskan untuk tetap bekerja dan berkarir selayaknya pria. Tetapi, ada beberapa permasalahan yang sering dialami oleh seorang wanita bekerja yang sudah menikah. Salah satunya adalah ketakutan untuk sukses. Horner (1972) menyebut motivasi untuk menghindari kesuksesan ini sebagai *fear of success* (FOS).

Menurut Horner (1972), *fear of success* adalah ketakutan akan kesuksesan yang terjadi pada laki-laki dan perempuan akan tetapi *fear of success* cenderung lebih besar dialami oleh wanita karena dalam situasi kompetisi berprestasi akan membawa akibat yang tidak menyenangkan seperti kehilangan feminitas, penolakan sosial dan ketidak populeran. *fear of success* juga merupakan penghambat bagi kemampuan, aspirasi, dan serta potensi yang ada pada diri wanita tersebut (Rahmawati et al., 2018). Purba (2016) dalam penelitiannya mendefinisikan bahwa *fear of success* adalah ketakutan akan sukses sebagai suatu disposisi stabil pada awal kehidupan seseorang yang berkaitan dengan standart peran jenis kelamin yang mengarah pada timbul dugaan mengenai adanya konsekuensi negatif yang diterima sebagai akibat kesuksesannya. Horner (1972) menegaskan bahwa *fear of success* adalah disposisi kepribadian yang menuntut individu untuk tidak melakukan suatu tugas dengan baik.

*Fear of success* memiliki dampak positif dan negatif bagi karyawan yang mengalaminya. Dampak positif nya adalah kewaspadaan dan motivasi untuk memperbaiki diri. Orang dengan *fear of success* akan lebih berhati-hati dan waspada dalam melakukan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik dan meningkatkan diri agar dapat mengatasi rasa takutnya.

Sementara dampak negatifnya yaitu karyawan akan membatasi potensi mereka dan menghambat pertumbuhan karyawan, sehingga tanpa sadar karyawan akan mulai membatasi dan menghambat pencapaian tujuan besar mereka. Selain itu, *fear of success* dapat membuat karyawan merasa tidak puas dengan hidup mereka dan dapat menyebabkan tingkat stress atau kecemasan yang tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi adanya *fear of success* pada wanita karir adalah konflik peran ganda. Menurut Frize tuntutan peran ganda ini menyebabkan wanita mendapatkan tekanan dan beban yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan masalah bagi orang lain disekitarnya. Kesulitan ketika memenuhi kewajiban dalam pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat juga menyebabkan terjadinya konflik. Dimana wanita juga memprioritaskan hal yang berkaitan dengan rumah tangganya (A. P. Wardhani, 2016). Kesuksesan yang dimiliki seorang wanita karir juga menjadi ancaman yang menakutkan bagi wanita tersebut. Kesuksesan yang akan berpengaruh pada waktunya bersama keluarga, yang akan berdampak bagi dirinya sendiri maupun kepada orang-orang disekitarnya. Adanya ketakutan dalam meraih kesuksesan juga dipengaruhi oleh budaya yang ada pada masyarakat. Berbagai stereotip yang ada menjadikan wanita merasa takut untuk mengembangkan potensi karirnya, yang akhirnya akan menghambat kesuksesan. Adanya dua peran yang dilakukan secara bersamaan membuat wanita merasa tertekan, dimana wanita harus berperan sebagai seorang istri dan juga seorang karyawan secara adil.

Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan bahwa konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana peran dari ranah pekerjaan dan

keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal (Fauziah, 2020). Hochschild, Arlie, & Machung (1989) memastikan bahwa wanita menghabiskan banyak waktu pada tanggung jawab keluarga dibandingkan pria dan hal tersebut menjadikan wanita menghabiskan lebih banyak waktu dalam mengatur antara tanggung jawab pekerjaan serta keluarga (DeRose, 2019). Pleck, Staines, and Lang (1980) menambahkan bahwa terdapat faktor-faktor spesifik misalnya, jam kerja yang panjang dan kesalahan kepengurusan jadwal menambah konflik pekerjaan-keluarga, dan wanita menikah menghadapi konflik peran ganda karena jadwal yang tidak kompatibel. Konflik peran ganda berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Pleck., 1980). Hal ini berhubungan dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung-jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Sumber utama konflik peran ganda yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya.

Wanita bekerja sudah banyak kita temui di negara manapun, bahkan tidak sedikit dari mereka memiliki karir yang melejit dengan jabatan yang tinggi. Tapi dalam hal ini, wanita tetap memiliki kodrat sebagai ibu rumah tangga, istri bagi suaminya dan ibu bagi anak-anaknya. Dalam menjalankan berbagai perannya, wanita yang bekerja dituntut untuk melakukan tugasnya dengan baik. Tuntutan ini sering membuat wanita karir lebih memilih menghindari sukses, karena wanita merasa dirinya cenderung mendapat tekanan sosial sehingga ia merasakan suatu ketakutan, perasaan bersalah,

merasa tidak feminin, dan mementingkan diri sendiri. Dan tuntutan tersebut datang dari sumber internal dan juga eksternal. Akibat adanya tuntutan tersebut berpotensi menimbulkan *motive to avoid success* atau motivasi untuk menghindari sukses yang kemudian diistilahkan dengan *fear of success* atau ketakutan akan sukses (Prasetyaningrum, 1999). *Fear of success* dalam hal ini mengacu kepada dua hal yang harus diselesaikan dengan baik dan dilakukan dalam waktu bersamaan. Ketika satu aktivitas dilakukan dengan baik maka aktivitas lain akan mengalami penurunan, hal ini sudah otomatis terjadi. Pada zaman yang semakin berkembang, banyak perusahaan yang mulai mempekerjakan wanita sebagai karyawan. Penerapan strategi manajemen SDM memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap usaha perusahaan dalam mencapai tujuan.

PT Sintong Abadi Asahan merupakan perusahaan yang memproduksi dan distributor minyak maka, bahan kue dan pembersih ruangan yang berasal dari buah kelapa sawit. Salah satu produk yang diproduksi adalah minyak goreng, margarin, bakery shortening, cream fats dan frying fats. Selain itu ada sabun pencuci lantai, sabun pencuci piring, sabun pencuci pakaian, body wash, shampoo, lotion dan sebagainya. Perusahaan ini berlokasi di Hessa Air Genting, Air Batu, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara.

Berdasarkan observasi awal peneliti hambatan yang dialami oleh wanita di pada PT. Sintong Abadi Asahan adalah tidak adanya keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mereka juga enggan menerima promosi ke jabatan yang lebih tinggi dengan alasan keluarga. Kebanyakan dari mereka lebih memilih untuk tetap berada diposisi yang

sedang diduduki mereka. Padahal dilihat dari kinerjanya, banyak karyawan wanita yang memiliki potensi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dilihat dari kemampuan dan tingkat pendidikan yang mereka miliki, namun justru kebanyakan dari mereka menolak promosi tersebut.

Peneliti melakukan wawancara singkat kepada seorang ibu rumah tangga yang bekerja di PT. Sintong Abadi Asahan dengan inisial FM. FM mengatakan bahwa FM pernah akan dipromosikan karena kinerja FM dinilai bagus oleh atasan, namun FM menolak karena suami FM tidak memperbolehkan FM dengan alasan takut FM tidak ada waktu untuk keluarga. Selain itu suami FM juga bekerja sehingga FM merasa tidak enak jika pendapatan FM lebih besar dari pendapatan suami FM. FM tidak ingin hal tersebut membuat suami FM berkecil hati dan menjadi masalah di kemudian hari. Suami FM pernah menyuruh FM untuk berhenti bekerja dan fokus untuk mengurus keluarga, namun FM menolak karena FM merasa sudah nyaman bekerja dan pendapatan FM juga dapat membantu keuangan keluarga.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa wanita karir yang juga seorang ibu rumah tangga mengalami kekhawatiran yang berlebihan mengenai kesuksesan yang dimilikinya. Wanita khawatir jika melebihi kesuksesan yang dimiliki suaminya.

Lebih lanjut peneliti melakukan wawancara dengan karyawan lainnya yang merupakan ibu rumah tangga berinisial IP. IP mengatakan bahwa IP pernah ditawarkan jabatan yang lebih tinggi di cabang perusahaan luar kota, namun IP menolak dengan alasan suami IP bekerja di kota kisanan. IP juga masih memiliki anak-anak yang masih kecil dan membutuhkan kasih sayang

seorang ibu. IP merasa tidak apa-apa jika gajinya kecil, selama IP masih dapat berkumpul dengan suami dan anak-anak IP. IP takut jika IP ke luar kota tidak ada yang mengurus keluarga dan anak-anak IP.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa narasumber, diketahui bahwa wanita karir mengalami *fear of success*, terlebih pada wanita karir yang telah menikah dan memiliki anak. Adanya perasaan cemas dan bersalah yang dirasakan wanita karir ketika memiliki karir yang sukses dan mengorbankan keluarganya. *fear of success* akan datang apabila individu mengantisipasi datangnya kesuksesan, hingga pada akhirnya individu akan menghindari pencapaian prestasi (Horner dalam Rahmawati et al., 2018).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2017) pada penelitian yang berjudul “Hubungan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar” yang berlokasi di Pematang Siantar, dengan sampel sebanyak 50 orang, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik Korelasi *product moment*, diketahui bahwa adanya hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan ketakutan akan sukses dilihat dari korelasi sebesar 0,670 dimana  $p = 0,01 < 0,0005$ . Artinya semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin tinggi pula ketakutan akan sukses pada ibu bekerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah yang dapat diambil untuk penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* pada karyawan di PT. Sintong Abadi Asahan”

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* pada karyawan di PT. Sintong Abadi Asahan.

### 1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan positif antara konflik peran ganda dengan *fear of success* dengan asumsi dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula *fear of success*. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah pula *fear of success*.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini secara umum diharapkan dapat menambah khasana ilmu pengetahuan psikologi. Khususnya pada bagian psikologi industri mengenai wawasan akan konflik peran ganda dan *fear of success* yang dialami karyawan wanita. Serta memberi landasan bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian yang sejenis.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Fear of success*

##### 2.1.1 Pengertian *fear of success*

Menurut Collins & Eggleton (1980), *fear of success* adalah kecenderungan untuk menjadi cemas atau takut mencapai kesuksesan disebabkan oleh konsekuensi negatif, antara lain munculnya penolakan sosial ataupun merasakan hilangnya feminitas. Menurut André & Metzler (2011), *fear of success* sebagai penghalang psikologis untuk berprestasi. Karena adanya konsekuensi negatif dari keberhasilan, karena pada konteks tertentu kesuksesan mungkin akan berakibat pada hilangnya sifat kewanitaan dan juga adanya penolakan social (dalam Estikomah, 2018).

Selanjutnya Menurut Hardin, Mustari LM, Sari WODDP (2019) *fear of success* adalah kekhawatiran seseorang atau takut akan kemungkinan konsekuensi negatif dari masyarakat seperti kehilangan karakter, kehilangan rasa hormat dan pengabaian sosial. Didukung oleh pendapat Horner (1972), *fear of success* merupakan ketakutan untuk mencapai suatu kesuksesan karena individu berpikir akan mendapatkan konsekuensi negatif dari kesuksesan yang diraih (Hartika et al., 2020)

Menurut Horner (1972), *fear of success* adalah ketakutan akan kesuksesan yang terjadi pada laki-laki dan perempuan akan tetapi *fear of success* cenderung lebih besar dialami oleh wanita karena dalam situasi kompetisi berprestasi akan membawa akibat yang tidak menyenangkan seperti kehilangan feminitas, penolakan sosial dan ketidak populeran. *fear of success*



juga merupakan penghambat bagi kemampuan, aspirasi, dan serta potensi yang ada pada diri wanita tersebut (Lestari, 2017).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan dari pengertian *fear of success* merupakan ketakutan yang terjadi di dalam diri wanita yang ingin sukses tetapi dihadapkan pada konsekuensi negatif yang diterima sehingga membuat wanita cenderung menghindari kesuksesan tersebut.

### 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *fear of success*

Menurut R. M. Sari (2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *fear of success* diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Latar belakang sosial budaya

Kepribadian wanita pada umumnya dibentuk oleh lingkungan keluarga dan telah dipengaruhi oleh sistem nilai kebudayaan. Masyarakat menganggap wanita yang berhasil adalah wanita yang mampu membesarkan, membimbing, dan mendidik anak-anaknya hingga mendorong suaminya mencapai kesuksesan.

#### 2. Orientasi peran jenis

Horner (1972) memberi gambaran bahwa ketakutan akan sukses berkaitan dengan norma budaya menyangkut peran jenis yang sesuai. Ketakutan akan sukses muncul dalam situasi dimana sukses dianggap maskulin seperti agresifitas, kompetisi, dan ambisi

#### 3. Situasi persaingan

Penolakan wanita terhadap kesuksesan karena ada perasaan yang tidak nyaman atas kesuksesan yang dalam situasi yang kompetitif yang diakibatkan

karena tingkah laku tersebut tidak sesuai dengan standart peran jenis feminim serta konsekuensi negatif mengenai kesuksesan.

#### 4. Konflik peran ganda

Dalam perjanan karirnya, besar kemungkinan seorang wanita akan berhenti bekerja untuk menikah dan mempunyai anak. Pada saat ini seorang wanita akan mengalami konflik antara tetap bertahan pada pekerjaan dan karirnya atau mengurus rumah tangganya.

#### 5. Dukungan sosial

Mayoritas pria mengharapkan akan segera menikah dengan wanita yang tinggal dirumah dan tidak bekerja. Para pria atau suami akan mencari nafkah, sementara istri akan tinggal dirumah dengan anak-anak.

#### 6. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi motivasi berprestasi serta kemampuan yang dimiliki akan semakin tinggi pula ketakutan akan sukses pada wanita. Pendapat ini didukung oleh Horner (1972) yang menyatakan bahwa ketakutan akan sukses sering terjadi pada wanita dengan kemampuan yang tinggi dan memiliki pendidikan yang tinggi pula.

#### 7. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan atau tugas-tugas yang bersifat maskulin akan berkaitan dengan timbulnya ketakutan akan sukses karena para wanita yang harus bersaing dengan pria.

Kemudian menurut Astuti Z & Soeharto (2021), Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *fear of success* adalah sebagai berikut:

### 1. Konflik Pekerjaan - Keluarga

Hal ini dikarenakan bagi wanita yang bekerja, dituntut untuk melaksanakan dua peran berbeda dalam waktu yang bersamaan yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga.

### 2. Dukungan sosial keluarga

Family support seperti dukungan dari pasangan adalah faktor penting untuk individu dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Dewi (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi *fear of success* adalah sebagai berikut:

#### 1. Faktor Dari Dalam

Sikap wanita yang enggan untuk meningkatkan prestasi karena takut akan konsekuensi negatif dari kesuksesan yang dicapainya, seperti kehilangan waktu bersama anak dan suaminya.

#### 2. Faktor Dari Luar

Pandangan masyarakat yang masih menganggap wanita lebih rendah daripada pria sehingga kurang memberi kesempatan bagi wanita untuk menduduki jabatan tertentu.

#### 3. Faktor Lainnya

Dukungan dari suami yang kurang diperoleh wanita, karena secara umum pria menyukai wanita bekerja di luar rumah tetapi tidak mengharapkan yang berkarir adalah istrinya sendiri.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *fear of success* adalah latar belakang sosial budaya, orientasi peran jenis, situasi persaingan, konflik peran ganda, dukungan sosial, tingkat

pendidikan, jenis pekerjaan, adanya faktor dari dalam, faktor dari luar, dan faktor lainnya.

### 2.1.3 Ciri-ciri *fear of success*

Menurut (Rahmawati, 2005) *fear of success* memiliki ciri-ciri antara lain :

1. Individu menunjukkan hasil kerja di bawah kemampuan karena cenderung kurang memiliki usaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik
2. Cemas saat mendekati kesuksesan sehingga individu menolak kesempatan meraih kesuksesan
3. Cenderung menetapkan tujuan-tujuan yang mudah dicapai.

Sementara menurut pendapat Sarah (dalam Tanjung, 2021) *fear of success* dapat dilihat dari :

1. Adanya kecenderungan menjadi cemas atau ragu-ragu saat mendekati kesuksesan
2. Adanya antisipasi untuk menghindari kesuksesan dengan menarik diri atau menolak kesempatan untuk sukses. Penarikan diri ini dilakukan secara sadar, ketika kesuksesan diketahui akan segera dicapai, sehingga individu secara sadar mempersepsi kesuksesan tersebut sebagai sesuatu stimulus bahaya yang sedang mendekat, sehingga dilakukan tindakan-tindakan antisipasi untuk menghindarinya.

Menurut Horner (1972) terdapat beberapa ciri-ciri orang yang memiliki takut akan kesuksesan antara lain:

1. Tidak berani untuk meninggalkan kebiasaan dan pola berpikir lama.

2. Takut pada persoalan baru yang timbul sebagai konsekuensi pilihan atau keinginannya, sebab persoalan yang timbul karena pilihan sendiri lebih mudah diatasi dari pada persoalan yang timbul diluar kemauan diri sendiri.
3. Tidak mau mengevaluasi diri untuk menganalisis kekuatan, kesempatan dan hambatan yang ada dalam diri maupun di lingkungan sekitar serta mereduksi kelemahan yang dimilikinya.
4. Tidak atau kurang menyukai tantangan karena takut gagal.
5. Tidak adanya dukungan dalam berprestasi tinggi dari lingkungan sosial.
6. Tidak ada kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari penejelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perempuan yang cemas saat menghadapi kesuksesan dan mengantisipasi diri dengan menghindari kesuksesan tersebut, berarti perempuan yang memiliki ciri-ciri *fear of success*.

#### 2.1.4 Aspek *fear of success*

Menurut Horner (1972) aspek *fear of success* ada tiga, yaitu :

1. *Loss of Femininity*

Merujuk kepada agar wanita tampak atau merasa lebih feminim, khususnya wanita yang mempunyai tingkat *fear of success* yang tinggi, menyembunyikan kemampuannya, mengurangi aktivitas, serta persepsi standar pencapaian masyarakat.

2. *Loss of Social Self – Esteem*

Merujuk kepada banyaknya jalan yang dapat ditempuh untuk meningkatkan penghargaan diri secara sosial, seperti mempunyai banyak anak, dan sebagainya. Berprestasi pada dunia luar juga merupakan suatu kemungkinan. Namun, hal-hal tersebut bukan

merupakan pilihan yang layak menurut perempuan dengan *fear of success* yang tinggi, karena tidak sesuai dengan gambaran feminin.

### 3. *Social Rejection*

Mengarah kepada antisipasi mengenai kesuksesan dari perempuan, khususnya terhadap kompetitor dari lawan jenis (laki-laki), dapat menjadi dasar potensi penolakan secara sosial, karena dapat memancing kecemasan dalam lingkungan sosial yang kemudian dapat mencegah apa yang seharusnya dapat menjadi perilaku dan motivasi positif yang mengarah kepada kesuksesan.

Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pada *fear of success* adalah loss of femininity atau hilangnya feminin atau kewanitaan, loss of social self – esteem atau hilangnya harga diri sosial, dan social rejection atau penolakan sosial.

## 2.2 Konflik Peran Ganda

### 2.2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Howard (2015) menjelaskan konflik peran ganda terjadi ketika tidak ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya (inter-role conflict) terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan.

Menurut Soerjono Soekanto (dalam Alviani & Gusnita, 2018), konflik adalah proses dari setiap individu atau kelompok yang akan menggunakan segala cara termasuk ancaman atau kekerasan sebagai bentuk pertentangan terhadap lawannya. Konflik dapat terjadi kapan saja, dimana saja, dan dengan siapa saja. Dapat melibatkan beberapa orang maupun perseorangan.

Peran ganda adalah peran wanita yang memiliki tuntutan sebagai pekerja secara fisik dan psikis dengan tujuan memajukan karirnya, dan juga memiliki peran sebagai ibu dan istri di rumah (Hapsari & Budiani, 2019). Seorang individu mempunyai dua peran yang berbeda, tidak jarang menimbulkan konflik pada dirinya dan lingkungan sekitarnya. Konflik peran ganda ialah konflik antara dua peran yaitu peran sebagai wanita karir dan juga ibu rumah tangga membutuhkan perhatian yang sama (Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut Frone (1996) konflik peran ganda dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga, secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam berbagai hal. Hal ini biasa terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Jadi, konflik peran ganda adalah konflik yang dihadapi ketika seseorang dihadapkan dengan tanggung jawab yang lebih dari satu dan dengan waktu yang berdekatan.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda**

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan bahwa individu yang mengalami konflik peran ganda ini akan merasakan ketegangan dan tekanan dalam bekerjanya. Menjelaskan beberapa faktor yang menjadi penyebab konflik peran ganda ini diantaranya adalah :

1. Permintaan terhadap waktu akan peran yang banyak
2. Stress yang awalnya dimulai satu peran yang bisa mengganggu peran lainnya.
3. Kecemasan akan kelelahan dikarenakan ketegangan dari peran yang mengganggu peran lainnya, dan
4. Perilaku yang dirasa efektif dan tepat namun ternyata malah tidak efektif dan tidak tepat saat dialihkan pada peran yang lainnya.

Menurut Stoner C R, Hartman R I & Arora R (1991) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda adalah :

1. *Time Devoted to Work*, Jika waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak, maka waktu yang digunakan untuk keluarga akan semakin sedikit.
2. *Family structure and support*, Jika semakin banyak jumlah anggota keluarga maka akan semakin banyak konflik yang akan timbul. Apabila dengan banyak anggota keluarga yang memberikan dukungan maka akan sedikit terjadi konflik.
3. *Job satisfaction*, Jika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi, maka konflik yang dirasa akan lebih sedikit.
4. *Marital, Family, and life satisfaction*, Ketika seorang wanita bekerja, maka semakin banyak konsekuensi negatif dalam pernikahannya.

Menurut Sekaran (dalam Dewi (2017) faktor-faktor penyebab konflik peran ganda adalah sebagai berikut :

1. Faktor pekerjaan, wanita yang bekerja dituntut untuk menunjukkan dedikasi, keuletan, ambisius, mandiri, progresif dan bermitivasi tinggi.



2. Faktor keluarga, status sebagai istri menuntut wanita untuk memperhatikan suami dan anak, menjaga keharmonisan serta menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga lainnya.
3. Faktor masyarakat, tuntutan sosial menghendaki wanita dapat bersifat feminim (lembut, hangat, mementingkan keluarga, tidak berperilaku kompetitif, agresif dan ambisius).
4. Nilai individu, yaitu keyakinan, kepercayaan dan norma yang dianut yang menentukan pandangan individu terhadap peran yang dihadapi.

Dari penjabaran diatas, maka diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi timbulnya konflik peran ganda adalah faktor dari diri sendiri (individu), dari masyarakat, dari keluarga, dan juga faktor pekerjaannya.

### 2.2.3 Ciri-ciri Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) ada beberapa ciri-ciri individu yang mengalami konflik peran ganda yaitu:

1. Wanita memiliki perasaan bersalah seperti takut memiliki karir yang lebih tinggi dari suami, keluarga menjadi terganggu atau kurangnya perhatian pada keluarga serta berkurangnya ketersediaan waktu luang untuk keluarga.
2. Wanita merasa memiliki perilaku impulsive akibat beban pekerjaan dan beban untuk mengurus keluarga.
3. Menurunnya prestasi karena beban kerja yang berlebihan membuat wanita menjadi stress dan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja, sering melakukan kesalahan, serta sering datang terlambat.

Menurut Hurriyati (2017) yang menyebutkan ciri individu yang mengalami konflik peran ganda yaitu, individu yang meliputi rasa bersalah, kegelisahan, keletihan dan frustrasi dalam menjalankan kedua peran yang dimiliki. Selanjutnya menurut Suryadi (dalam Zuraida, 2020) mengatakan bahwa ciri-ciri wanita yang bekerja mengalami konflik peran ganda diantaranya seperti mengalami stres, mengalami kelelahan, adanya perasaan bersalah, serta kegelisahan dan frustrasi. Rasa bersalah mengacu pada tanggung jawab yang harus dilakukan pada keluarga dalam pemenuhan kebutuhan waktu untuk keluarga, sehingga menimbulkan rasa kegelisahan dan ketegangan ketika menghadapi konflik. Kelelahan ini mengacu pada tanggung jawab yang harus dilakukan pada keluarga maupun pekerjaan dalam waktu bersamaan sehingga minim waktu beristirahat dan mengakibatkan rasa frustrasi meningkat yang mengacu pada pilihan antara kepentingan keluarga dengan kepentingan pekerjaan sehingga harus membagi perhatian antara keluarga dan pekerjaan (Dewi, 2017)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa wanita yang mengalami konflik peran ganda memiliki ciri-ciri mudah stress, mengalami kelelahan, adanya perasaan bersalah, serta kegelisahan dan frustrasi.

#### **2.2.4 Aspek-aspek Konflik Peran Ganda**

Menurut Greenhouse dan Beutell (1985) ada beberapa aspek yang perlu diketahui meliputi:

1. *Time-Based conflict*

Merupakan sebuah tuntutan waktu yang mempengaruhi peran yang lainnya tuntutan waktu ini tergantung pada alokasi waktu kegiatan keluarga dan bekerja yang di pilih berdasarkan penilaian setiap individu.

## 2. *Strain-Based conflict*

Stress yang timbul dari salah satu peran yang mempengaruhi peran yang lain dan mempengaruhi kualitas hidup.

## 3. *Behavior-Based conflict*

Tingkah laku yang efektif untuk satu peran tetapi tidak berlaku untuk peran yang lain.

Menurut Bidle & Thomas (dalam Maharani, 2019) aspek-aspek konflik peran ganda meliputi :

### 1. Konflik Antar Peran (*Inter Role Conflict*)

Konflik antar peran yaitu konflik yang muncul karena individu menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena individu memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda Misalnya, seorang wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai PNS. Perannya sebagai PNS menuntutnya untuk dapat menjalankan kewajibannya sebagaimana mestinya dan juga sebagai ibu rumah tangga yang harus menjalankan kewajibannya sebagai seorang ibu. Indikator konflik antar peran pada wanita PNS ini antara lain, sulit menentukan prioritas pekerjaan, sering absen atau tidak masuk kerja.

### 2. Konflik Dalam Peran (*Intra Role Conflict*)

Konflik dalam peran yaitu konflik yang terjadi karena beberapa individu yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi individu yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit. Misalnya: seorang PNS harus disiplin, tetapi di sisi lain mereka harus memiliki pengertian yang mendalam terhadap persoalan-persoalan dalam bekerja. Indikator konflik dalam peran pada wanita PNS ini antara lain, sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, kesehatan merosot, kurangnya kegairahan, membatasi pembicaraan ditempat kerja.

Menurut Sekaran (1986) terdapat tujuh aspek konflik peran ganda, yaitu:

1. aspek pengasuhan anak
2. bantuan pekerjaan rumah tangga
3. komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami
4. waktu untuk keluarga
5. menentukan prioritas
6. tekanan karir dan tekanan keluarga
7. pandangan suami tentang peran ganda wanita.

Berdasarkan dari uraian teori tentang aspek konflik peran ganda peneliti menggunakan Greenhouse dan Beutell terdapat 3 aspek tentang peran ganda meliputi *Time-Based conflict*, *Strain-Based conflict*, *Behavior-Based conflict*.

### 2.3 Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan *fear of success* pada wanita yang bekerja

Pada saat ini, sudah sangat lazim ketika seorang wanita bekerja, para wanita bekerja untuk mencukupi kebutuhan ekonomi dan juga mencapai aktualisasi dirinya. Namun, banyak wanita yang mengalami *fear of success* atau ketakutan akan sukses dalam menjalani karirnya, terlebih pada wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Hal ini terjadi karena adanya tuntutan peran sebagai seorang istri dan ibu bagi anak-anaknya. Para wanita dituntut untuk membesarkan, membimbing, dan mendidik anaknya, serta menemani suaminya hingga mencapai kesuksesan. Terjadinya konflik antara beberapa peran yang dialami oleh wanita karir menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya *fear of success* pada wanita karir.

Adanya ketidaksesuaian menyelesaikan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Ketidaksesuaian itu dapat juga menyebabkan konflik peran pada wanita tersebut. Adanya konflik tersebut akan membuat wanita merasa takut untuk mencapai kesuksesan pada karirnya. Konflik peran ganda adalah konflik antara dua peran yaitu peran sebagai wanita karir dan juga ibu rumah tangga membutuhkan perhatian yang sama (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Frone, konflik peran ganda dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga, secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam berbagai hal. Hal ini biasa terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya dimana pemenuhan tuntutan peran

dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut Pita & Prasetya (2018) pada penelitiannya yang berjudul "Perbedaan *fear of success* Ditinjau Dari Status Pernikahan Pada Wanita Karir" dengan populasi yaitu wanita karier yang bekerja di 11 bank di daerah Salatiga, dengan jumlah sampel penelitian berjumlah 38 wanita karier yang sudah menikah dan 38 wanita karier yang belum menikah. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa wanita karier yang belum menikah masih memiliki keinginan untuk maksimal pada kemampuan yang dimilikinya, namun pada wanita karier yang sudah menikah memilih untuk kurang memaksimalkan kemampuannya karena rasa takut dan cemas dalam berkarier dengan berbagai pertimbangan dan konsekuensi negatif dari suami maupun keluarga.

Selanjutnya menurut Dewi (2017) pada penelitian yang berjudul "Hubungan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima" yang berlokasi di Pematang Siantar, dengan sampel sebanyak 50 orang, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik Korelasi *product moment*, diketahui bahwa adanya hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan ketakutan akan sukses dilihat dari korelasi sebesar 0,670 dimana  $p = 0,01 < 0,0005$ . Artinya semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin tinggi pula ketakutan akan sukses pada ibu bekerja.

Sejalan dengan pendapat Lestari (2017) pada penelitian yang berjudul "*fear of success* pada perempuan bekerja ditinjau dari konflik peran ganda dan *hardliness*" yang dilakukan di kota Pekanbaru dengan jumlah sampel 100 wanita karier dengan jenis penelitian kuantitatif, diketahui hasil penelitiannya

yaitu Ketakutan akan kesuksesan (*fear of success*) pada perempuan yang bekerja tidak hanya disebabkan oleh faktor yang ada di dalam perusahaan atau instansi bekerja, tetapi juga karena permasalahan yang ada di dalam keluarga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah tangga.

Menurut Koesfitrani (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “ Hubungan Konflik Peran ganda dan *fear of success* pada Polisi wanita di Malang Raya berjumlah 52 orang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* pada polisi wanita di Malang Raya. Nilai korelasi sebesar 0,0751 dan signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional. Analisa data dilakukan dengan menggunakan uji *Product moment* Pearson. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* dimana konflik peran ganda merupakan salah satu faktor penyebab *fear of success* yang dialami oleh ibu bekerja.

Pernyataan diatas juga di dukung dari hasil peneliti H. Wardhani (2016) pada penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kanwil Medan dengan populasi sebanyak 58 wanita karir dan sampel penelitian sebanyak 58 wanita karir, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan *fear of success* , konflik peran ganda mempengaruhi *fear of success* sebesar 69,4 %pada wanita yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kanwil Medan. Konflik peran ganda

merupakan salah satu faktor penyebab adanya *fear of success* pada wanita karir.

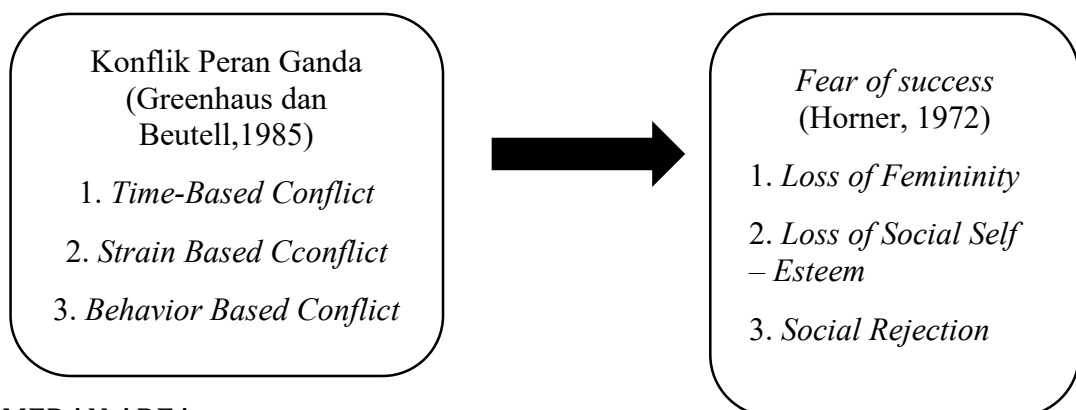
Dari penelitian-penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada wanita karir yang sudah menikah memilih untuk kurang memaksimalkan kemampuannya karena rasa takut dan cemas dalam berkarier dengan berbagai pertimbangan dan konsekuensi negatif dari suami maupun keluarga. Dalam hal ini terdapat hasil yang signifikan bahwa konflik peran ganda dapat mempengaruhi *fear of success* wanita di angka yang cukup tinggi. Dan pada bab selanjutnya, kita akan membuktikan adanya hubungan antara *fear of success* dengan konflik peran ganda pada wanita.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan *fear of success* pada karyawan wanita di PT. Sintong Abadi Asahan. Adapun teori yang digunakan untuk mengungkapkan hubungan *fear of success* dengan konflik peran ganda adalah teori Horner untuk aspek *fear of success* dan Greenhaus dan Beutell untuk Aspek Konflik Peran Ganda. Serta lebih lanjutnya, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

### Kerangka Konseptual





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 24 Mei 2024 – 31 Mei 2024

##### 3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan PT. Sintong Abadi Asahan di Hessa Air Genting, Air Batu, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara.

#### 3.2 Bahan dan Alat

##### 3.2.1 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi korelasi *product moment* dimana peneliti akan mengukur dua variabel dengan tujuan untuk memahami dan menilai hubungan statistik variabel x dan variabel y tanpa pengaruh dari variabel asing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

### 3.2.2 Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti adalah teknik non-probability sampling. Dijelaskan bahwa pada teknik ini, tidak semua elemen atau anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah *purposive sampling*.

Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan wanita
- b. Telah menikah dan punya anak

1. Populasi

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita di PT. Sintong Abadi Asahan

2. Sampel

Sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya dan harus merupakan bagian yang representatif dari populasi. Menurut Azwar (2014), untuk menentukan sampel dari populasi mengambil jumlah sampel minimal 30 untuk memperoleh hasil yang baik. Pada penelitian ini sampel yang didapat lebih dari 30 yaitu sebanyak 42 orang.

## 3.3 Prosedur Kerja

### 3.3.1 Persiapan Administrasi

Pada tahap ini, peneliti mempersiapkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk diserahkan kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan tujuan agar pihak kampus dapat mengeluarkan surat izin

penelitian agar penelitian dapat dilaksanakan dan peneliti dapat mengambil data di PT. Sintong Abadi Asahan.

Setelah surat izin penelitian dengan nomor 1350/FPSI/01.10/V/2024 dikeluarkan dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selanjutnya, Peneliti memberikan surat izin penelitian kepada PT. Sintong Abadi agar dapat diproses dan diizinkan untuk melakukan penelitian. Setelah diizinkan untuk melaksanakan penelitian, peneliti langsung melakukan penelitian mulai tanggal 24 mei 2024 sampai 31 mei 2024. Setelah melaksanakan penelitian, PT. Sintong Abadi kemudian mengeluarkan surat pernyataan bahwa benar peneliti telah melaksanakan penelitian di PT. Sintong Abadi.

### 3.3.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Dalam penelitian ini memakai teknik pengumpulan data berupa skala. jenis skala yang digunakan adalah skala likert. peneliti menggunakan respon jawaban berupa Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada penelitian ini ada 2 skala yang digunakan yaitu:

#### 1. Skala Konflik Peran Ganda

Skala *fear of success* ini disusun oleh penulis berdasarkan 3 aspek yang diungkapkan oleh Greenhaus & Beutell, 1985 yaitu: *Time-Based Conflict, Strain Based Conflict, Behavior Based Conflict*.

**Tabel 3.1**

**Konflik Peran Ganda sebelum uji coba**

| Aspek                                  | Indikator  | Aitem             |                     | Jumlah    |
|--|--|-------------------|---------------------|-----------|
|  |  | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> |           |
| <b><i>Time-Based Conflict</i></b>      | Salah satu peran mengganggu aktivitas peran lainnya          | 1, 2              | 7,8                 | 4         |
|  | Kurangnya waktu untuk menjalankan masing-masing peran        | 3, 4, 5, 6        | 9, 10, 11, 12       | 8         |
|  | Kelelahan menjalankan salah satu peran                       | 13, 14, 15        | 16, 17, 18          | 6         |
| <b><i>Strain Based Conflict</i></b>    | Ketidakstabilan emosi pada salah satu peran ke peran lainnya | 19, 20            | 23, 24              | 4         |
|  | Membawa masalah pada satu peran ke peran lainnya             | 21, 22            | 25, 26              | 4         |
| <b><i>Behaviour Based Conflict</i></b> | Pola perilaku masing-masing peran tidak sesuai               | 27, 28, 33        | 30, 31, 35          | 6         |
|  | Pemecahan masalah tidak sesuai                               | 29, 34            | 32, 36              | 4         |
|  | <b>Jumlah =</b>  | <b>18</b>         | <b>18</b>           | <b>36</b> |

2. Skala *fear of success*

Skala *fear of success* ini disusun oleh penulis berdasarkan 3 aspek yang diungkapkan oleh Horner (1972) yaitu: *Loss of Femininity, Loss of Social Self – Esteem, Social Rejection*.

**Tabel 3.2**

**Skala *fear of success* sebelum uji coba**

| Aspek                        | Indikator   | Aitem         |                | Jumlah    |
|------------------------------|---|---------------|----------------|-----------|
|                              |   | Favourable    | Unfavourable   |           |
| <i>Loss Of Femininity</i>    | Kemampuan melaksanakan tugas sebagai istri  | 1, 2, 3, 4, 5 | 6, 7, 8, 9, 10 | 10        |
|                              | Kemampuan wanita karir menunjukkan sifat yang feminim                               | 11, 12, 13    | 14, 15, 16     | 6         |
| <i>Loss of Social-Esteem</i> | Penghargaan masyarakat terhadap kesuksesan perempuan                                | 17, 18        | 21, 22         | 4         |
|                              | Anggapan kepada masyarakat terhadap perempuan yang sukses menampilkan sifat feminim | 19, 20        | 23, 24         | 4         |
| <i>Sosial Rejection</i>      | Pandangan pasangan akan kesuksesan sebagai perempuan yang berkarir                  | 25, 26        | 29, 30         | 4         |
|                              | Ada tidaknya penolakan dari lingkungan  | 27, 28        | 31, 32         | 4         |
|                              | <b>Jumlah =</b>   | <b>16</b>     | <b>16</b>      | <b>32</b> |

**3.3.3 Uji Coba Alat Ukur Penelitian**

Sistem uji coba yang dipakai dalam pengambilan data penelitian ini menggunakan try out terpakai. Try out terpakai adalah suatu teknik untuk menguji validitas dan reabilitas dengan cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Oleh sebab itu uji coba ini dimulai bersamaan dengan penelitian.

Uji Coba alat ukur ini dilakukan pada tanggal 27 Mei 2024 pada karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di PT. Sintong Abadi Asahan. Setelah data dikumpul, maka akan langsung dilaksanakan skoring pada skala tersebut yang kemudian dilakukan pengolahan data untuk mengetahui validasi dan reliabilitas skala.

Ketika pelaksanaan di lapangan, peneliti memberikan kuesioner yang berisi skala konflik peran ganda dan *fear of success*. Sebelum memberikan kuesioner, peneliti menjelaskan terlebih dahulu maksud dan tujuan dari penelitian ini. Peneliti juga menjelaskan bagaimana cara pengisian skala tersebut kepada karyawan wanita di PT. Sintong Abadi Asahan.

### 3.3.3.1 Hasil Uji Validitas Skala Konflik Peran Ganda

Berdasarkan hasil uji coba skala Konflik Peran Ganda yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari 36 jumlah aitem yang diuji terdapat 28 aitem yang memenuhi indeks diskriminasi  $r_{xy} > 0,30$ . Azwar (2016) berpendapat bahwa semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap semakin memuaskan. Setelah uji coba, sebanyak 8 aitem gugur yaitu 2, 9, 15, 18, 19, 23, 33, 35. Berikut dibawah ini tabel distribusi konflik peran ganda setelah uji coba:

**Tabel 3.3**

**Distribusi Konflik Peran Ganda setelah uji coba**

| Aspek                           | Indikator  | Aitem      |       |              |       | Jumlah Aitem valid |
|---------------------------------|--|------------|-------|--------------|-------|--------------------|
|                                 |  | Favourable |       | Unfavourable |       |                    |
|                                 |  | Valid      | gugur | valid        | Gugur |                    |
| <i>Time-Based Conflict</i>      | Salah satu peran mengganggu aktivitas peran lainnya          | 1          | 2     | 7, 8         | -     | 3                  |
|                                 | Kurangnya waktu untuk menjalankan masing-masing peran        | 3,4,5,6    | -     | 10,11,12     | 9     | 7                  |
|                                 | Kelelahan menjalankan salah satu peran                       | 13,14      | 15    | 16,17        | 18    | 4                  |
| <i>Strain Based Conflict</i>    | Ketidakstabilan emosi pada salah satu peran ke peran lainnya | 20         | 19    | 24           | 23    | 2                  |
|                                 | Membawa masalah pada satu peran ke peran lainnya             | 21,22      | -     | 25,26        | -     | 4                  |
| <i>Behaviour Based Conflict</i> | Pola perilaku masing-masing peran tidak sesuai               | 27,28      | 33    | 30,31        | 35    | 4                  |
|                                 | Pemecahan masalah tidak sesuai                               | 17,18      | -     | 21,22        |       | 4                  |

Total = 28 aitem valid

**3.3.3.2 Hasil Uji Validitas Skala *fear of success***

Berdasarkan hasil uji coba skala *fear of success* yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari 32 jumlah aitem yang diuji terdapat 30 aitem yang memenuhi indeks diskriminasi  $r_{xy} > 0,30$ . Azwar (2016) berpendapat bahwa semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap semakin memuaskan. Setelah uji coba, sebanyak 2 aitem gugur yaitu 26 dan 14. Berikut dibawah ini tabel distribusi *fear of success* setelah uji coba:

**Tabel 3.4**  
**Distribusi Skala *fear of success* setelah uji coba**

| Aspek                        | Indikator   | Aitem      |       |              |       | Jumlah |
|------------------------------|---|------------|-------|--------------|-------|--------|
|                              |   | Favourable |       | Unfavourable |       |        |
|                              |   | Valid      | gugur | Valid        | Gugur |        |
| <i>Loss Of Feminity</i>      | Kemampuan melaksanakan tugas sebagai istri  | 1,2,3,4,5  | -     | 6,7,8,9,10   | -     | 10     |
|                              | Kemampuan wanita karir menunjukkan sifat yang feminis                               | 11,12,13   | -     | 15, 16       | 14    | 5      |
| <i>Loss of Social-Esteem</i> | Penghargaan masyarakat terhadap kesuksesan perempuan                                | 17,18      | -     | 21, 22       | -     | 4      |
|                              | Anggapan kepada masyarakat terhadap perempuan yang sukses menampilkan sifat feminis | 19,20      | -     | 23,24        | -     | 4      |
| <i>Sosial Rejection</i>      | Pandangan pasangan akan kesuksesan sebagai perempuan yang berkarir                  | 25         | 26    | 29,30        | -     | 3      |
|                              | Ada tidaknya penolakan dari lingkungan  | 27,28      | -     | 31,32        | -     | 4      |

Total = 30 aitem valid

### 3.4 Pelaksanaan Penelitian

Setelah PT. Sintong Abadi mengizinkan penelitian, peneliti kemudian meminta HRD untuk membantu peneliti menginformasikan kepada karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak untuk dapat membantu dalam pengambilan data. Setelah sampel penelitian sesuai, peneliti melaksanakan penelitian pada tanggal 24 Mei 2024 sampai tanggal 31 Mei 2024.

Peneliti melakukan pengambilan data dengan menyebarkan skala kepada 42 karyawan wanita. Kemudian, peneliti memberikan waktu untuk menjawab skala yang diberikan selama 30 menit. Setelah selesai mengambil



data, peneliti kemudian melakukan proses skoring terhadap data yang sudah dikumpulkan. Setelah selesai melakukan skoring, peneliti kemudian memindahkan hasil skoring ke *Microsoft Excel*. Lalu, data yang sudah dipindahkan diolah dengan menggunakan *SPSS version 20.0 for windows* agar peneliti dapat mengetahui uji normalitas, linieritas, dan uji hipotesis dari penelitian yang telah dilakukan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang berjudul “Hubungan Konflik Peran Ganda dengan *fear of success* pada Karyawan Wanita di PT. Sintong Abadi Asahan”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dan *fear of success*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,675 dengan signifikan  $p = 0,0000 < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula *fear of success* Dan sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah pula *fear of success*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Angka koefisien determinasi yang didapatkan dalam penelitian ini sebesar  $r^2 = 0,393$ . Angka tersebut memiliki arti bahwa konflik peran ganda mempunyai sumbangan efektif 39,3 % terhadap *fear of success*. Dari persentase sumbangan tersebut maka diketahui bahwa masih terdapat 60,7% pengaruh dari faktor-faktor lain terhadap *fear of success* pada wanita karir dimana faktor-faktor tersebut tidak diungkapkan pada penelitian ini.
3. *Fear of success* yang dimiliki karyawan wanita dalam penelitian ini tergolong tinggi. Hal ini diperoleh dari mean hipotetik *fear of success* (75) lebih rendah dari mean empiriknya (87,79) dengan selisih  $SD = 6,962$ . Sedangkan mean hipotetik konflik peran ganda (70) lebih rendah dari mean empiriknya (90,95).

Dengan selisih  $SD = 10,605$  menunjukkan para karyawan wanita memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian antara lain:

### 1. Bagi Karyawan Wanita

Untuk mengurangi *fear of success*, disarankan bagi karyawan wanita agar dapat membuat manajemen waktu yang baik antara pekerjaan dengan tanggung jawab sebagai seorang istri. Selain itu, karyawan wanita diharapkan mampu untuk menjaga komunikasi dengan pasangan agar hubungan tetap harmonis dan saling mengerti satu sama lain.

### 2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat mengurangi *fear of success*, perusahaan disarankan untuk melakukan sosialisasi. Tujuannya untuk mengurangi stress pada karyawan wanita. Sosialisasi tersebut dapat berupa edukasi mengenai budaya patriarki di Indonesia agar perempuan dapat terbuka dengan budaya sekarang yang memungkinkan perempuan untuk bekerja dan tidak terikat dengan budaya patriarki. Selain itu, perusahaan dapat melakukan kegiatan outbond yang bertujuan mengurangi tingkat stress pada karyawan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperbanyak jumlah sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan referensi temuan yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, S. R., & Gusnita, C. (2018). Analisis media sosial sebagai pembentuk konflik sosial di masyarakat. *Open Society Conference*, 238.
- André, N., & Metzler, J. N. (2011). Gender differences in *fear of success* : A preliminary validation of the Performance Success Threat Appraisal Inventory. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(4), 415–422.
- Astuti, Z., & Soeharto, T. (2021). Konflik pekerjaan keluarga dan dukungan sosial keluarga dengan *fear of success* . *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(1), 52.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19–26.
- Coraima, G. A. (2019). Hubungan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada wanita karir. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(4).
- DeRose, L. F., Goldscheider, F., Brito, J. R., Salazar-Arango, A., Corcuera, P., Corcuera, P. J., & Gas-Aixendri, M. (2019). Are children barriers to the gender revolution? International comparisons. *European Journal of Population*, 35(5), 987–1021.
- Dewi, S. S. (2017). Hubungan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada Ibu yang bekerja di PT. *Bumi Sari Prima Pematang Siantar. PSIKOLOGI KONSELING*, 10(1).
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255–264.
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work--family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hapsari, D., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan antara konflik peran ganda dengan prokrastinasi kerja pada karyawati pt pertamina (persero). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4), 1–5.
- Hartika, L. D., Lukitasari, N. M. D., & Andhini, L. P. R. (2020). Perbedaan Tingkat Work Family Conflict Self-Efficacy Dan Tingkat Work Family Conflict Pada Wanita Bali Yang Bekerja Pada Level Middle Management Dan Level Low Management Di Hotel X. *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, Dan Sosial Humaniora (Sintesa)*, 3.
- Horner, M. S. (1972). Toward an understanding of achievement-related conflicts in women. *Journal of Social Issues*, 28(2), 157–175.

- Howard III, A. C. (2015). *The intertwining of workplace conflict and home life: An interpretive multicase study*.
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan kerja ditinjau dari perilaku work family conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 180–188.
- Koesfitrani, M. (2017). *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Fear of success pada Polisi Wanita*. Universitas Brawijaya.
- Lestari, T. R. P. (2017). Analisis Ketersediaan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Mamuju Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2014. *Kajian*, 21(1), 75–88.
- Maharani, E. P. (2019). *Konflik peran ganda wanita karier*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Pita, T. O., & Prasetya, B. E. A. (2018). Perbedaan *fear of success* ditinjau dari status pernikahan pada wanita karier. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 3(2), 56–64.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Lab. Rev.*, 103, 29.
- Prasetyaningrum, J. (1999). Perempuan karier dan permasalahannya. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*.
- Purba, E. Y. (2016). *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Ketakutan untuk Sukses pada Ibu yang Bekerja Di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar*.
- Purnama, E., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pilar Kencana Metalindo Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 766–771.
- Rahmawati, A. (2005). *Hubungan antara konsep diri dan persepsi tentang peran ganda ibu bekerja dengan ketakutan akan sukses remaja perempuan di Sekolah Koedukasi dan Non-Koedukasi*. Universitas Gadjah Mada.
- Rahmawati, A., Suryanto, S., & Hartini, N. (2018). *Fear of success* perempuan bekerja (dalam perspektif budaya jawa). *PALASTREN: Jurnal Studi Gender*, 11(1), 73–92.
- Sari, R. M. (2012). Pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1).
- Sari, W., & others. (2019). The effect of achievement motivation, *fear of success* on the performance of farming women in Ngkaringkaring Village, Baubau City. *International Journal of Management Progress*, 1(1), 10–21.
- Sartika, B. (2022). *Pemaknaan Suami Terhadap Istri Yang Bekerja Sebagai Buruh Pabrik di Desa Mojoayu Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri*. IAIN Kediri.

- Stoner, C. R., Hartman, R. I., Arora, R., & others. (1991). Work/family conflict: A study of women in management. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 7(1), 67–74.
- Tanjung, A. R. (2021). *Fear of success Pada Wanita Karir (Sebuah Kajian Studi Kasus)*. Universitas Medan Area.
- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Wardhani, H. (2016). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Fear of success Pada Wanita Yang Bekerja Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kanwil Medan*. Universitas Medan Area.
- Webb Collins, R., & Eggleton, R. (1980). *Fear of success theory and librarians. International Library Review*, 12(1), 49–63.
- Wirasandi, W., Murcahyanto, H., Mawardi, M., Junaidi, A. M., & Hamidy, R. R. (2022). Kepemimpinan dan Kinerja Pimpinan Perempuan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(1), 1–17.
- Yuliana, A. (2018). Teori Abraham Maslow dalam analisa kebutuhan pemustaka. *Libraria*, 6(2), 349–376.
- Zuraida, Z. (2020). Konflik Peran Ganda Ditinjau dari *Fear of success* pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(1), 21–34.



**LAMPIRAN**

## Lampiran 1

### Skala Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

#### HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN *FEAR OF SUCCESS*

#### PADA KARYAWAN WANITA DI PT. SINTONG ABADI ASAHAN

##### A. IDENTITAS SUBJEK

1. Nama :

2. Umur :

##### B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda (X) pada kolom yang tersedia, kemudian pilih sesuai keadaan yang sebenarnya. Sebelum menjawab ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Tidak perlu takut salah dalam menjawab pertanyaan. Karena, setiap jawaban akan diterima.
- b. Identitas dan jawaban yang anda berikan akan terjamin kerahasiaannya.
- c. Jangan ada pernyataan yang terlewatkan.

Pilihan jawaban terdiri atas :

**SS : Sangat Sesuai**

**S : Sesuai**

**TS : Tidak Sesuai**

**STS : Sangat Tidak Sesuai**

**\*SELAMAT MENERJAKAN\***



### SKALA KONFLIK PERAN GANDA

| No  | Pernyataan  | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1.  | Saya sering membawa pekerjaan kantor ke rumah   |    |   |    |     |
| 2.  | Saya membawa anak ke kantor   |    |   |    |     |
| 3.  | Saya kesulitan membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan                                    |    |   |    |     |
| 4.  | Saya terkadang bingung apa yang harus saya kerjakan terlebih dahulu                           |    |   |    |     |
| 5.  | Anak saya meminta lebih banyak waktu dirumah  |    |   |    |     |
| 6.  | Banyaknya waktu dikantor seringkali membuat saya meninggalkan aktivitas bersama keluarga      |    |   |    |     |
| 7.  | Saya menyelesaikan pekerjaan saya di kantor   |    |   |    |     |
| 8.  | Suami ikut membantu saya dalam menjaga anak   |    |   |    |     |
| 9.  | Saya dapat membagi waktu saya untuk keluarga dan pekerjaan                                    |    |   |    |     |
| 10. | Saya memiliki urutan prioritas dalam pekerjaan saya   |    |   |    |     |
| 11. | Saya menghabiskan cukup waktu bersama anak  |    |   |    |     |
| 12. | Saya dapat membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan  |    |   |    |     |
| 13. | Saya merasa lelah setiap pulang bekerja   |    |   |    |     |
| 14. | Setiap pulang kerja saya tidak nafsu makan  |    |   |    |     |
| 15. | Sepulang kerja, seringkali saya merasa letih untuk menyelesaikan tanggung jawab saya di rumah |    |   |    |     |
| 16. | Saya merasa antusias setiap pulang ke rumah   |    |   |    |     |
| 17. | Nafsu makan saya tidak ada yang berubah   |    |   |    |     |
| 18. | Saya merasa pekerjaan dirumah adalah hal yang menyenangkan                                    |    |   |    |     |
| 19. | Saya mudah tersulut emosi   |    |   |    |     |
| 20. | Saya kesulitan mengontrol emosi saya jika ada masalah dirumah                                 |    |   |    |     |
| 21. | Ketika ada masalah dikantor saya membawanya kerumah   |    |   |    |     |

|     |   |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|
| 22. | Adanya masalah dikantor sering mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja            |  |  |  |  |
| 23. | Saya dapat mengontrol emosi saya dengan baik  |  |  |  |  |
| 24. | Saya dapat mengontrol perilaku saya jika ada masalah dirumah                        |  |  |  |  |
| 25. | Saya dapat mengontrol diri saya jika ada masalah di kantor                          |  |  |  |  |
| 26. | Saya dapat memposisikan perilaku dan emosi saya saat bekerja                        |  |  |  |  |
| 27. | Saya tidak sempat memasak dirumah   |  |  |  |  |
| 28. | Selama menikah kinerja saya menurun karena mengerjakan pekerjaan rumah tangga       |  |  |  |  |
| 29. | Pemecahan masalah yang saya lakukan dirumah tidak efektif jika digunakan dikantor   |  |  |  |  |
| 30. | Saya menyiapkan makanan untuk keluarga  |  |  |  |  |
| 31. | Selama menikah kinerja saya membaik karena keluarga membantu saya dalam sehari-hari |  |  |  |  |
| 32. | Saya dapat mencari solusi dari permasalahan dikantor dengan baik                    |  |  |  |  |
| 33. | Saya kesulitan melakukan pekerjaan rumah tangga                                     |  |  |  |  |
| 34. | Saya merasa tidak ada orang yang bisa saya andalkan                                 |  |  |  |  |
| 35. | Setiap hari saya melakukan pekerjaan sebagai ibu rumah tangga                       |  |  |  |  |
| 36. | Ada orang yang dapat saya andalkan ketika saya kesulitan                            |  |  |  |  |

## A. IDENTITAS SUBJEK

1. Nama :
2. Umur :

## B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda (X) pada kolom yang tersedia, kemudian pilih sesuai keadaan yang sebenarnya. Sebelum menjawab ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Tidak perlu takut salah dalam menjawab pertanyaan. Karena, setiap jawaban akan diterima.
- b. Identitas dan jawaban yang anda berikan akan terjamin kerahasiaannya.
- c. Jangan ada pernyataan yang terlewatkan.

Pilihan jawaban terdiri atas :

**SS : Sangat Sesuai**

**S : Sesuai**

**TS : Tidak Sesuai**

**STS : Sangat Tidak Sesuai**

**\*SELAMAT MENGERJAKAN\***

SKALA *FEAR OF SUCCESS*

| No  | Pernyataan  | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1.  | Saya merasa perempuan tugasnya hanya di dapur   |    |   |    |     |
| 2.  | Saya merasa perempuan hanya bertugas membersihkan rumah                               |    |   |    |     |
| 3.  | Perempuan hanya perlu mengurus rumah tangga   |    |   |    |     |
| 4.  | Saya merasa perempuan sebaiknya menghabiskan banyak waktu dirumah                     |    |   |    |     |
| 5.  | Saya kurang mampu mengerjakan sesuatu tanpa bantuan suami                             |    |   |    |     |
| 6.  | Saya merasa perempuan dapat bekerja diluar rumah                                      |    |   |    |     |
| 7.  | Saya merasa perempuan harus pintar dalam mencari nafkah                               |    |   |    |     |
| 8.  | Saya dapat membantu suami dalam perekonomian keluarga                                 |    |   |    |     |
| 9.  | Saya merasa perempuan dapat bekerja diluar rumah                                      |    |   |    |     |
| 10. | Saya dapat mengerjakan sesuatu sendirian  |    |   |    |     |
| 11. | Saya merasa pemimpin adalah laki-laki   |    |   |    |     |
| 12. | Saya merasa perempuan tidak perlu melanjutkan pendidikan yang terlalu tinggi          |    |   |    |     |
| 13. | Saya takut tidak dapat membedakan perlakuan saya saat berada dikantor maupun dirumah  |    |   |    |     |
| 14. | Saya merasa perempuan dapat menjadi pemimpin yang hebat                               |    |   |    |     |
| 15. | Saya merasa perempuan perlu untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi |    |   |    |     |
| 16. | Saya merasa perempuan perlu untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi |    |   |    |     |
| 17. | Saya sangat sensitive terhadap komentar orang lain                                    |    |   |    |     |

|     |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|
| 18. | Masyarakat menganggap pekerjaan saya tidak memiliki peran yang penting                 |  |  |  |  |
| 19. | Saya menolak promosi ke jabatan yang lebih tinggi                                      |  |  |  |  |
| 20. | Saya merasa khawatir dianggap tidak dapat mengurus keluarga dengan baik                |  |  |  |  |
| 21. | Saya tidak peduli dengan pendapat orang lain tentang saya                              |  |  |  |  |
| 22. | Masyarakat disekitar saya menganggap pekerjaan saya memiliki peran yang sangat penting |  |  |  |  |
| 23. | Saya merasa bangga jika karir saya berkembang dengan baik                              |  |  |  |  |
| 24. | Saya merasa dapat mengurus keluarga dengan baik  |  |  |  |  |
| 25. | Saya merasa suami kurang mendukung pekerjaan saya                                      |  |  |  |  |
| 26. | Saya merasa khawatir jika pendapatan saya melebihi suami                               |  |  |  |  |
| 27. | Saya merasa takut terlibat konflik dengan keluarga                                     |  |  |  |  |
| 28. | Saya merasa mendapatkan tekanan dari keluarga  |  |  |  |  |
| 29. | Saya dapat membantu perekonomian keluarga  |  |  |  |  |
| 30. | Suami selalu mendukung pekerjaan saya  |  |  |  |  |
| 31. | Keluarga selalu membantu saya sehari-hari  |  |  |  |  |
| 32. | Keluarga saya mendukung pekerjaan saya   |  |  |  |  |

## Lampiran 2 Skala Konflik Peran Ganda

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |   |   |   |   |   |   |   |
| 2  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |
| 3  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |   |   |   |   |   |
| 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |   |   |
| 5  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |   |
| 6  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |
| 7  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 |   |   |
| 8  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 9  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |   |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |   |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |   |   |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |   |   |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |   |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |   |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |   |   |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |   |   |   |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |   |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |   |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |   |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |   |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

**Terdiri 36 aitem dan 42 sample**

Skala Fear Of Suscess

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |   |   |
| 2  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 3  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 5  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 6  | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 7  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 8  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 9  | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |   | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |   |   |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |   |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |   |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

**Terdiri 32 aitem dan 42 sampel**

### Lampiran 3

#### Uji Validitas dan Reabilitas

##### Reabilitas

##### Skala : Konflik Peran Ganda

Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 42 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 42 | 100.0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .812             | 36         |

**Item Statistics**

|      | Mean | Std. Deviation | N  |
|------|------|----------------|----|
| PG1  | 3.76 | .431           | 42 |
| PG2  | 3.83 | .377           | 42 |
| PG3  | 3.67 | .526           | 42 |
| PG4  | 3.45 | .593           | 42 |
| PG5  | 3.57 | .547           | 42 |
| PG6  | 3.43 | .737           | 42 |
| PG7  | 3.07 | .677           | 42 |
| PG8  | 3.40 | .544           | 42 |
| PG9  | 3.38 | .492           | 42 |
| PG10 | 3.45 | .504           | 42 |
| PG11 | 3.29 | .508           | 42 |
| PG12 | 3.36 | .485           | 42 |
| PG13 | 3.55 | .593           | 42 |
| PG14 | 3.64 | .656           | 42 |
| PG15 | 3.55 | .550           | 42 |
| PG16 | 2.81 | .833           | 42 |
| PG17 | 3.21 | .645           | 42 |
| PG18 | 3.31 | .517           | 42 |
| PG19 | 3.48 | .505           | 42 |
| PG20 | 3.43 | .547           | 42 |
| PG21 | 3.81 | .455           | 42 |
| PG22 | 3.52 | .634           | 42 |
| PG23 | 2.64 | .821           | 42 |
| PG24 | 2.98 | .643           | 42 |
| PG25 | 3.33 | .687           | 42 |
| PG26 | 3.31 | .749           | 42 |
| PG27 | 3.33 | .786           | 42 |
| PG28 | 3.62 | .582           | 42 |
| PG29 | 3.43 | .590           | 42 |
| PG30 | 2.74 | .798           | 42 |
| PG31 | 3.29 | .554           | 42 |
| PG32 | 3.31 | .563           | 42 |
| PG33 | 3.52 | .671           | 42 |

|      |      |      |    |
|------|------|------|----|
| PG34 | 3.71 | .457 | 42 |
| PG35 | 3.26 | .734 | 42 |
| PG36 | 3.69 | .468 | 42 |



**Item-Total Statistics**

|             | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| PG1         | 118.38                     | 42.778                         | .324                             | .815                             |
| <b>PG2</b>  | <b>118.31</b>              | <b>43.438</b>                  | <b>-.096</b>                     | <b>.818</b>                      |
| PG3         | 118.48                     | 42.256                         | .383                             | .813                             |
| PG4         | 118.69                     | 40.804                         | .357                             | .803                             |
| PG5         | 118.57                     | 40.251                         | .367                             | .898                             |
| PG6         | 118.71                     | 42.307                         | .326                             | .820                             |
| PG7         | 119.07                     | 38.361                         | .511                             | .886                             |
| PG8         | 118.74                     | 41.174                         | .334                             | .805                             |
| <b>PG9</b>  | <b>118.76</b>              | <b>43.503</b>                  | <b>-.099</b>                     | <b>.821</b>                      |
| PG10        | 118.69                     | 41.243                         | .348                             | .804                             |
| PG11        | 118.86                     | 40.808                         | .314                             | .801                             |
| PG12        | 118.79                     | 41.782                         | .373                             | .808                             |
| PG13        | 118.60                     | 42.735                         | .302                             | .818                             |
| PG14        | 118.50                     | 42.159                         | .360                             | .816                             |
| <b>PG15</b> | <b>118.60</b>              | <b>43.222</b>                  | <b>-.059</b>                     | <b>.821</b>                      |
| PG16        | 119.33                     | 38.764                         | .351                             | .895                             |
| PG17        | 118.93                     | 38.702                         | .496                             | .887                             |
| <b>PG18</b> | <b>118.83</b>              | <b>43.703</b>                  | <b>-.127</b>                     | <b>.823</b>                      |
| <b>PG19</b> | <b>118.67</b>              | <b>42.959</b>                  | <b>-.017</b>                     | <b>.818</b>                      |
| PG20        | 118.71                     | 39.819                         | .432                             | .894                             |
| PG21        | 118.33                     | 40.667                         | .384                             | .899                             |
| PG22        | 118.62                     | 38.046                         | .595                             | .881                             |
| <b>PG23</b> | <b>119.50</b>              | <b>42.207</b>                  | <b>.021</b>                      | <b>.822</b>                      |
| PG24        | 119.17                     | 38.923                         | .469                             | .889                             |
| PG25        | 118.81                     | 39.865                         | .319                             | .899                             |
| PG26        | 118.83                     | 42.045                         | .351                             | .818                             |
| PG27        | 118.81                     | 38.158                         | .445                             | .888                             |
| PG28        | 118.52                     | 38.987                         | .519                             | .888                             |
| PG29        | 118.71                     | 39.916                         | .380                             | .896                             |
| PG30        | 119.40                     | 38.149                         | .438                             | .888                             |
| PG31        | 118.86                     | 40.272                         | .359                             | .898                             |
| PG32        | 118.83                     | 40.679                         | .293                             | .802                             |

|      |        |        |       |      |
|------|--------|--------|-------|------|
| PG33 | 118.62 | 42.046 | .069  | .816 |
| PG34 | 118.43 | 42.105 | .333  | .810 |
| PG35 | 118.88 | 43.815 | -.129 | .830 |
| PG36 | 118.45 | 42.059 | .336  | .810 |

$$36 - 8 = 28x \quad 4 + 28x \quad 1 / 2 = 70$$



## Reabilitas

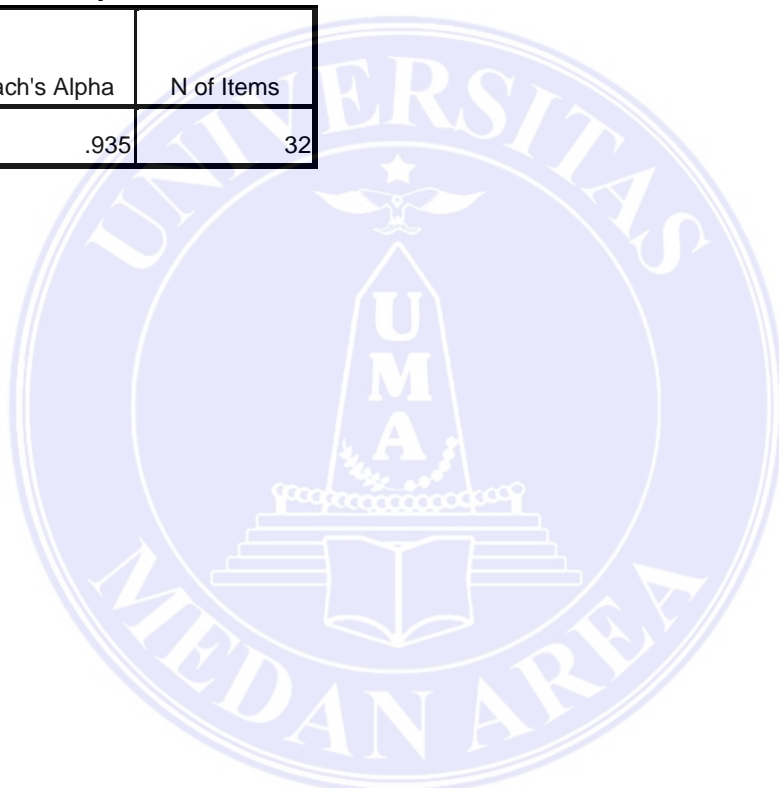
Skala : *Fear of success*

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 42 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 42 | 100.0 |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .935             | 32         |



**Item Statistics**

|      | Mean | Std. Deviation | N  |
|------|------|----------------|----|
| FS1  | 3.60 | .544           | 42 |
| FS2  | 3.64 | .533           | 42 |
| FS3  | 3.55 | .550           | 42 |
| FS4  | 3.55 | .550           | 42 |
| FS5  | 3.45 | .593           | 42 |
| FS6  | 2.98 | .680           | 42 |
| FS7  | 3.36 | .618           | 42 |
| FS8  | 3.40 | .665           | 42 |
| FS9  | 3.43 | .630           | 42 |
| FS10 | 3.33 | .612           | 42 |
| FS11 | 3.60 | .587           | 42 |
| FS12 | 3.67 | .650           | 42 |
| FS13 | 3.55 | .633           | 42 |
| FS14 | 2.81 | .833           | 42 |
| FS15 | 3.36 | .618           | 42 |
| FS16 | 3.38 | .539           | 42 |
| FS17 | 3.55 | .550           | 42 |
| FS18 | 3.81 | .552           | 42 |
| FS19 | 3.52 | .634           | 42 |
| FS20 | 3.55 | .633           | 42 |
| FS21 | 3.14 | .566           | 42 |
| FS22 | 3.31 | .604           | 42 |
| FS23 | 3.29 | .596           | 42 |
| FS24 | 3.31 | .604           | 42 |
| FS25 | 3.50 | .634           | 42 |
| FS26 | 3.69 | .468           | 42 |
| FS27 | 3.57 | .668           | 42 |
| FS28 | 3.43 | .703           | 42 |
| FS29 | 3.05 | .539           | 42 |
| FS30 | 3.31 | .517           | 42 |
| FS31 | 3.36 | .533           | 42 |
| FS32 | 3.31 | .517           | 42 |



32 -2 = 30x4 + 30x 1 / 2 = 75 **Item-Total Statistics**

|             | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| FS1         | 105.74                     | 116.052                        | .552                             | .933                             |
| FS2         | 105.69                     | 115.829                        | .584                             | .932                             |
| FS3         | 105.79                     | 116.221                        | .530                             | .933                             |
| FS4         | 105.79                     | 116.172                        | .535                             | .933                             |
| FS5         | 105.88                     | 116.742                        | .447                             | .934                             |
| FS6         | 106.36                     | 116.089                        | .427                             | .934                             |
| FS7         | 105.98                     | 114.414                        | .607                             | .932                             |
| FS8         | 105.93                     | 112.605                        | .692                             | .931                             |
| FS9         | 105.90                     | 113.210                        | .686                             | .931                             |
| FS10        | 106.00                     | 113.951                        | .650                             | .931                             |
| FS11        | 105.74                     | 117.613                        | .382                             | .934                             |
| FS12        | 105.67                     | 113.740                        | .624                             | .932                             |
| FS13        | 105.79                     | 113.929                        | .628                             | .932                             |
| <b>FS14</b> | <b>106.52</b>              | <b>119.085</b>                 | <b>.167</b>                      | <b>.939</b>                      |
| FS15        | 105.98                     | 114.804                        | .576                             | .932                             |
| FS16        | 105.95                     | 116.485                        | .519                             | .933                             |
| FS17        | 105.79                     | 115.977                        | .551                             | .933                             |
| FS18        | 105.52                     | 113.329                        | .782                             | .930                             |
| FS19        | 105.81                     | 113.963                        | .624                             | .932                             |
| FS20        | 105.79                     | 113.831                        | .636                             | .932                             |
| FS21        | 106.19                     | 116.109                        | .523                             | .933                             |
| FS22        | 106.02                     | 114.512                        | .614                             | .932                             |
| FS23        | 106.05                     | 113.705                        | .688                             | .931                             |
| FS24        | 106.02                     | 113.975                        | .657                             | .931                             |
| FS25        | 105.83                     | 117.362                        | .367                             | .935                             |
| <b>FS26</b> | <b>105.64</b>              | <b>119.747</b>                 | <b>.278</b>                      | <b>.935</b>                      |
| FS27        | 105.76                     | 115.991                        | .443                             | .934                             |
| FS28        | 105.90                     | 113.942                        | .558                             | .932                             |
| FS29        | 106.29                     | 117.916                        | .394                             | .934                             |
| FS30        | 106.02                     | 116.414                        | .549                             | .933                             |
| FS31        | 105.98                     | 116.170                        | .554                             | .933                             |
| FS32        | 106.02                     | 116.121                        | .576                             | .932                             |

## Lampiran 4

### Hasil Analisis Data

#### NPar Tests

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                |                | konflik peran ganda | fear of sukses |
|--------------------------------|----------------|---------------------|----------------|
| N                              |                | 42                  | 42             |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | 90.95               | 87.79          |
|                                | Std. Deviation | 10.605              | 6.962          |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .116                | .273           |
|                                | Positive       | .116                | .185           |
|                                | Negative       | -.109               | -.273          |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | .752                | 1.770          |
| Asymp. Sig. (2-tailed)         |                | .624                | .314           |

a. Test distribution is normal

b. calculated from data

#### Means

**Case Processing Summary**

|                     | Cases    |         |          |         |       |         |
|---------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|                     | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|                     | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| fear of sukses *    | 42       | 100.0%  | 0        | .0%     | 42    | 100.0%  |
| konflik peran ganda | 42       | 100.0%  | 0        | .0%     | 42    | 100.0%  |

**Report**

fear of suces

| konflik peran ganda | Mean  | N  | Std. Deviation |
|---------------------|-------|----|----------------|
| 74                  | 31.00 | 1  | .              |
| 87                  | 67.50 | 2  | 3.536          |
| 88                  | 66.00 | 1  | .              |
| 89                  | 67.00 | 2  | 4.243          |
| 90                  | 67.00 | 2  | .000           |
| 91                  | 67.00 | 3  | 3.464          |
| 92                  | 68.00 | 4  | 1.414          |
| 93                  | 68.71 | 7  | 3.094          |
| 94                  | 69.00 | 1  | .              |
| 95                  | 68.00 | 4  | 1.826          |
| 96                  | 66.75 | 4  | 4.573          |
| 97                  | 73.50 | 2  | 6.364          |
| 98                  | 68.00 | 4  | 2.828          |
| 99                  | 70.00 | 1  | .              |
| 100                 | 71.00 | 1  | .              |
| 101                 | 80.00 | 1  | .              |
| 105                 | 79.00 | 1  | .              |
| 111                 | 66.00 | 1  | .              |
| Total               | 87.79 | 42 | 6.962          |

**ANOVA Table**

|                                      |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| fear of sukses * konflik peran ganda | Between Groups | (Combined)               | 1731.893       | 17 | 101.876     | 9.582  | .000 |
|                                      |                | Linearity                | 780.453        | 1  | 780.453     | 73.403 | .000 |
|                                      |                | Deviation from Linearity | 951.440        | 16 | 59.465      | 5.593  | .422 |
|                                      | Within Groups  |                          | 255.179        | 24 | 10.632      |        |      |
|                                      | Total          |                          | 1987.071       | 41 |             |        |      |

**Measures of Association**

|                                      | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|--------------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| fear of sukses * konflik peran ganda | .627 | .393      | .934 | .872        |

## Correlations

**Correlations**

|                     |                     | konflik peran ganda | fear of sukses |
|---------------------|---------------------|---------------------|----------------|
| konflik peran ganda | Pearson Correlation | 1                   | .627**         |
|                     | Sig. (2-tailed)     |                     | .000           |
|                     | N                   | 42                  | 42             |
| fear of sukses      | Pearson Correlation | .627**              | 1              |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .000                |                |
|                     | N                   | 42                  | 42             |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 5

### Surat Bukti Penelitian



Nomor : 1350/FPSI/01.10/V/2024  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

8 Mei 2024

Yth. Bapak/Ibu Direktur  
PT. Sintong Abadi Asahan  
di -

Tempat

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

Nama : Anggi Layla Al-Afifah Nasution  
NPM : 208600187  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Sintong Abadi Asahan, Jl. Hessa Air Genting, Kec. Air Batu, Kab. Asahan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Fear of Success pada Karyawan Wanita di PT. Sintong Abadi Asahan"*.

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 pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,  
Kebid. Program Studi Psikologi

**Anggi Layla Al-Afifah Nasution, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



CS (Dipindai dengan CamScanner)



## PT. SINTONG ABADI

Jl. Lintas Sumatera, Hessa Air Genting, Kec. Air Batu,  
Kab. Asahan – 21272, Sumatera Utara Indonesia.  
Phone : +62-623-533339 / 533282 Fax: +62-623-533330 / 533135

No. Surat : SA/HRD/2024/086  
Lampiran :-

Kepada Yth.  
Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate/ Jalan Gedung PBSI  
Medan 20223

**Perihal : Surat Selesai Penelitian**

Menunjuk surat UMA No. 1350/ FPSI/ 01.10/V/2024 tanggal 08 Mei 2024 perihal  
Pengambilan Data, dengan data mahasiswa

Nama : Anggi Layla Al-Afifah Nasution  
NPM : 208600187  
Jurusan : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Féar Of Succes pada  
Karyawan Wanita di PT. Sintong Abadi.

Dengan ini kami simpulkan bahwa :

1. PT. Sintong Abadi menyetujui permohonan Mahasiswa/i untuk melakukan riset di PT. Sintong Abadi.
2. Yang bersangkutan **Benar telah selesai** melakukan Pengambilan data riset yang dilaksanakan dari tanggal 24 Mei s/d 31 Mei 2024.
3. Hasil dari riset tersebut 1 (satu) set untuk diberikan ke PT. Sintong Abadi sebagai arsip.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hessa Air Genting, 31 Mei 2024

Hormat Kami,

  
Harinto  
Manager HRD