

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keadaan dunia kerja sekarang ini mengalami transformasi dengan adanya perubahan zaman dan teknologi yang menjadikan adanya peningkatan yang signifikan dalam tingkat partisipasi perempuan di dunia kerja. Menurut survei statistik tenaga kerja pada Februari 2024, terjadi peningkatan sebesar 0,99% dalam satu tahun sejak Februari 2023 (Badan Pusat Statistik, 2024). Berdasarkan data tersebut peningkatan jumlah perempuan yang berkarier menunjukkan adanya pergeseran peran dimana tidak hanya mengurus rumah tapi juga bekerja. Sehingga keikutsertaan perempuan dalam dunia kerja menghasilkan adanya kondisi yang disebut dengan wanita karier.

Dorongan seorang wanita untuk berkarier erat kaitannya dengan aspirasi pribadinya, yaitu mencakup cita-cita, tujuan, rencana, dan motivasi untuk bisa bergerak menciptakan suatu karya (Hilmy, Alyshia, Julyta, Yudha, Ginta, & Jessica, 2024). Berdasarkan penelitian dalam Akbar (2017), keinginan wanita untuk tetap mempertahankan kariernya terlepas dari kebutuhan ekonomi keluarga sudah terpenuhi adalah karena pekerjaan memberikan berbagai manfaat untuknya seperti keamanan finansial, pengembangan diri, rasa percaya diri, serta independensi.

Sejalan dengan hal tersebut menurut Cucuani (Widyaningtyas, 2022) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang melatar belakangi wanita bekerja yaitu faktor ekonomi dan faktor pengembangan diri. Ketika dalam kondisi

ekonomi yang mendesak, wanita bekerja untuk mendukung keuangan keluarga bersama suami, namun bagi wanita yang berpendidikan tinggi memandang pekerjaan sebagai kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi, meraih kemandirian secara finansial dan juga menerapkan ilmu yang telah mereka peroleh.

Berkaitan dengan wanita karier yang sudah menikah, menurut Ristiana dan Bantam (2024), seorang ibu yang memutuskan tetap bekerja dan nyaman dalam dua posisinya dapat memicu konsekuensi bagi kehidupan pribadinya serta pernikahannya. Menurut Pratiwi (2021) ketika perempuan yang telah berkeluarga dan memutuskan untuk tetap bekerja sebagai wanita karier merupakan bukan suatu hal yang bisa diatasi dengan mudah karena secara otomatis memiliki beberapa peran sehingga tidak jarang pula sering mengalami konflik peran. Sejalan dengan hal tersebut Rahmayati (2020) menjelaskan keputusan wanita untuk berkarier sering kali menimbulkan dilema karena mereka dihadapkan pada tuntutan peran ganda yaitu kewajiban rumah tangga dan tanggung jawab pekerjaan. Upaya untuk menyeimbangkan kedua peran ini dapat menghasilkan permasalahan yang rumit dan memerlukan kinerja yang setara.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) situasi konflik yang muncul akibat adanya tekanan yang saling bertentangan yang dihadapi individu dalam menjalankan peran-peran yang berbeda seringkali disebabkan oleh ketidakcocokan antara waktu dan standar kinerja yang diharapkan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga disebut dengan konflik peran ganda

(Pratiwi, Darmastuti, & Damarani, 2024). Menurut Riskasari (2016) beban peran ganda yang kompleks, baik di lingkungan keluarga maupun pekerjaan, menjadi penyebab utama tingginya konflik peran yang dialami wanita karier. Ketika di rumah, wanita seringkali harus menjalankan berbagai peran sekaligus, mulai dari istri yang merawat suami, ibu yang mendidik anak-anak, pengelola kebutuhan uang, hingga pengurus rumah tangga.

Adanya tekanan tersebut dapat memunculkan gejala-gejala klinis pada seorang wanita karier yang bekerja. Aliffia, Mawaddah, Adawiyah, Na'imah, Komalasari, dan Hermina (2022) wanita karier mengalami gejala gejala klinis yang diakibatkan oleh konflik peran ganda yaitu seperti depresi, stress, depresi, malu, agresi dan iri. Aliffia, dkk. (2022) menjelaskan bahwa wanita cenderung mengalami depresi berat dan berulang dibandingkan laki-laki dengan angka rata-rata 21% yang menderita depresi sepanjang hidup mereka yang membuktikan bahwa beban peran ganda yang diemban wanita berkontribusi pada tingkat stres yang lebih tinggi.

Salah satu wilayah dimana wanita terkena dampak peran ganda adalah Kabupaten Garut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susilawati (2020), dimana ibu yang bekerja di Garut mengalami gangguan depresi. Hal ini diakibatkan oleh konflik peran yang memunculkan perasaan cemas karena harus memikirkan kondisi perekonomian keluarga tapi disisi lain harus memikirkan beban kerja sebagai ibu dan pekerja. Kondisi ini kemudian dapat mempengaruhi tingkat partisipasi dan keberanian wanita untuk dapat bekerja di sektor yang lebih besar.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Garut (2024) bahwa partisipasi perempuan yang bekerja pada tahun 2021 sampai tahun 2022 meningkat dari 44,28% menjadi 53,19%, kemudian naik lagi pada tahun 2023 menjadi 54,39%. Berdasarkan penuturan dr. Helmi sebagai wakil bupati Garut pada 2 Maret 2023 hanya 4% perempuan yang terlibat di sektor industri yang lebih besar sedangkan selebihnya didominasi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Hal tersebut sejalan dengan data perempuan sebagai tenaga profesional berdasarkan Badan Pusat Statistik Garut dari tahun 2022 ke 2023 yaitu 44,62% ke 45,83% sedangkan pada tahun 2024 menjadi 45,92% dimana peningkatan tersebut terlihat tidak signifikan.

Menurut Indrawati dan Pradhanawati (2019) UMKM adalah usaha informal yang menawarkan fleksibilitas jam kerja dan memungkinkan pekerja untuk memilih waktu kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka. Sejalan dengan penelitian Sari (2016), ibu yang bekerja sebagai karyawan dengan jam kerja tetap lebih berisiko mengalami konflik peran ganda dibandingkan ibu yang berwirausaha dengan jam kerja fleksibel. Sari (2016) menjelaskan lebih lanjut bahwa durasi kerja yang lama dan kurangnya fleksibilitas dapat memicu konflik peran ganda, karena mengurangi waktu yang dihabiskan bersama keluarga. Tekanan yang timbul akibat konflik ini saling memengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Apabila tekanan tersebut dialami secara berkepanjangan, menurut Fitria dan Muhandi (2017) dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang kemudian bisa memicu

terjadinya *burnout*, depresi, serta rasa kekecewaan dalam kehidupan rumah tangga.

Menurut Zuraida (2020) wanita yang bekerja mengalami beberapa gejala konflik peran ganda yaitu sebagai berikut; (1). Rasa bersalah, konflik batin akan dirasakan apabila perempuan memutuskan untuk bekerja di luar rumah karena kewajiban mereka terhadap keluarga seringkali menghalangi pemenuhan kebutuhan pribadi. Saat mereka ingin memenuhi kebutuhan pribadi, rasa bersalah muncul karena merasa kurang memberikan waktu untuk keluarga; (2). Kegelisahan, dimana kondisi peran ganda akan memicu kecemasan pada wanita, yang mendorong mereka untuk mencari cara mengurangi ketegangan salah satunya dengan pengurangan jam kerja; (3). Kelelahan, wanita yang menjalani peran ganda sering kali merasa sangat lelah karena harus menanggung beban tanggung jawab keluarga dan pekerjaan dalam waktu yang sama kemudian menyebabkan mereka kurang memiliki waktu untuk beristirahat; (4). Frustrasi, wanita dengan peran ganda sering menghadapi dilema antara prioritas keluarga dan pekerjaan. Kebutuhan untuk menyeimbangkan kedua aspek tersebut dapat menyebabkan perasaan frustrasi.

Berbagai masalah yang telah dijelaskan diatas menjadi faktor pertimbangan seorang wanita yang berkeinginan untuk bekerja di luar rumah dalam mengembangkan kariernya, pencapaian di tempat kerja, atau pemenuhan diri melalui pekerjaan. Kesuksesan dalam karier justru dapat menimbulkan kekhawatiran bagi wanita itu sendiri yang disebut dengan *fear of success* (Zuraida, 2020). Menurut Horner (1972) *fear of success* adalah ketika seseorang

merasakan ketakutan akan mendapatkan kesuksesan, dimana ketakutan tersebut cenderung lebih besar terjadi pada wanita karena mereka mengantisipasi bahwa persaingan dalam mencapai prestasi akan membawa hasil yang negatif seperti hilangnya karakteristik perempuan (*loss of feminity*), kehilangan harga diri sosial (*loss of social self esteem*), dan penolakan sosial (*social rejection*).

Horner (1972) menambahkan, *fear of success* umumnya muncul pada situasi yang menuntut pencapaian dan bersifat kompetitif. Kondisi tersebut cenderung dialami oleh perempuan terutama ketika mereka terlibat situasi kompetitif dengan laki-laki. *Fear of success* lebih tertuju pada perempuan yang mempunyai dorongan kuat untuk meraih keberhasilan dan memiliki kemampuan yang unggul. Sedangkan pada perempuan dengan kurang mempunyai motivasi dalam meraih pencapaian, kesuksesan adalah bukan tujuan utama, sehingga mereka tidak terlalu mempermasalahkan pencapaian tersebut (Rahmawati, Suryanto, & Hartini, 2019).

Selain itu, menurut Ruderman (2002) wanita cenderung mengalami *fear of success* karena wanita kerap dibebani peran domestic yang dianggap sebagai tanggung jawab utama seperti mengelola rumah tangga, mengurus anak, dan melayani suami. Konstruksi sosial menjadikan keberhasilan wanita itu ada pada kemampuannya dalam membesarkan dan mendidikan anak serta memberikan dukungan penuh terhadap karier suami (Sitepu, Zulkarnain & Zahreni, 2017). Hal tersebut menyebabkan perempuan akan berpikir dua kali untuk ditempatkan di posisi jabatan yang lebih tinggi karena sangat mempengaruhi kehidupan keluarganya. Masalah akan terjadi ketika semakin tinggi jabatan jika

pasangannya mempunyai jabatan yang lebih rendah darinya. Sehingga bagi perempuan berstatus sudah menikah dan mempunyai anak berpeluang untuk memiliki *fear of success* yang tinggi karena kecenderungan pribadi dirinya yang menjadi tradisional (Lisawardhani & Herdiana, 2024).

Berdasarkan wawancara (1 maret 2025) kepada subjek EF seorang *leader* tim produksi, subjek merasa kelelahan ketika melihat pekerjaan rumah yang belum tersentuh sedangkan subjek baru pulang dari tempat kerja sehingga terkadang ia merasa kurang dapat mementingkan pekerjaan rumah karena sudah terlanjur kelelahan dengan tuntutan kerja. Subjek juga dengan terpaksa harus menitipkan anaknya kepada ibunya karena subjek dan suami sama-sama bekerja pada jam kerja yang sama. Menurut EF, keterlibatan suami dalam rumah tangga akan sangat membantu kesulitan yang dialami dalam pekerjaan rumah. Hal tersebut menunjukkan gejala wanita yang mengalami konflik peran ganda yaitu kelelahan dimana menurut Khamndiniyati (2019) bisa memicu memunculkan gejala *burnout* karena harus memikul tanggung jawab sebagai ibu yang mengurus rumah dan sebagai wanita karier dimana hal tersebut dapat memicu terjadinya kelelahan secara fisik, mental, dan juga emosional.

Kemudian berdasarkan wawancara (28 Februari 2025) pada subjek I sebagai staff produksi, subjek merasa jika tidak benar dalam mengurus anak takut akan komentar negatif dari lingkungan dan tidak percaya diri bahwa dia bisa mengemban tugas yang lebih banyak, sehingga subjek memutuskan untuk tetap pada posisinya karena jam kerja shifting sehingga masih bisa menemani dan mengurus anak yang masih kecil. Berdasarkan wawancara tersebut terlihat

bahwa *fear of success* yang dialami adalah takut akan kehilangan feminitas (*lost of feminity*) dimana subjek mengalami ketakutan akan ketidakmampuan untuk menampilkan sifat-sifat kewanitaan, kesulitan dalam menjadi istri dan ibu yang ideal, serta ketidakmampuan untuk menjalankan peran perempuan di dalam rumah. Selain itu subjek menunjukkan gejala - gejala dari wanita karier yang merasakan *fear of success* menurut Horner (Zuraida, 2020) yaitu kurangnya keyakinan pada diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas – tugas yang sulit di tempat kerja.

Lain halnya dengan subjek N (wawancara, 5 maret 2025) subjek tetap pada posisinya sebagai honorer karena jika mendapatkan promosi akan menyita waktu yang banyak dengan keluarga sehingga perannya sebagai seorang istri dan ibu tidak akan maksimal dan merasa bersalah jika meninggalkan keluarga terlalu lama sehingga subjek merasa cukup pada jabatannya sekarang. Subjek tersebut menunjukkan adanya salah satu gejala wanita karier yang mengalami konflik peran ganda menurut Paludi (Zuraida, 2020) yaitu rasa bersalah. Wanita yang berkarier di luar rumah sering kali merasa bersalah karena pada saat subjek ingin memenuhi kebutuhan pribadi karena berpikir hal tersebut akan mengakibatkan tidak banyak waktu yang diluangkan untuk keluarga.

Hal tersebut didukung pernyataan dari subjek AD (*personal communication*, 5 Maret 2025) seorang pegawai negeri sipil, subjek berharap bisa naik jabatan setelah anaknya sudah besar. AD berkata untuk naik jabatan harus sesuai dengan tingkat pendidikan, pada waktu anaknya masih kecil subjek belum bisa melanjutkan pendidikannya sehingga subjek memutuskan untuk

tetap pada posisi jabatannya, bahkan pada saat itu ada niat untuk berhenti bekerja namun diurungkan. Hal tersebut berhubungan dengan dampak peran ganda menurut Amstad (2011) yang dialami yaitu dalam penundaan pencapaian pada pekerjaan dan niat untuk berhenti (Pratiwi, Darmastuti, & Damarani, 2024).

Kondisi tersebut bisa muncul karena wanita yang berkeluarga dan memiliki anak menghadapi beban tanggung jawab yang meningkat. Jika mereka tidak mampu mengatur waktu antara karier dan kehidupan rumah tangga, di mana mereka harus memenuhi standar pekerjaan dan juga mengatasi masalah keluarga seperti kesehatan anak atau mengikuti suami, mereka berpotensi mengundurkan diri dari pekerjaan (Irbayuni & Rahmawati, 2020). Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan ditemukan bahwa ketakutan yang timbul adalah terbatasnya waktu untuk keluarga adanya anggapan yang melekat di masyarakat bahwa tugas utama wanita adalah di rumah, mengurus keluarga, serta adanya penilaian negatif dari lingkungan sekitar jika tugas rumah tangga misalnya mengurus anak tidak dapat dilaksanakan secara optimal.

Penelitian dari Yusnita (2010) menunjukkan hal yang sejalan yaitu ketika *fear of success* dialami oleh wanita, dimana wanita akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas pada setiap peran yang ditanggungnya. Kemudian didukung oleh Pita dan Prasetya (2018) bahwa kecemasan pada wanita karier yang sudah berkeluarga muncul karena mereka takut kesuksesan karier akan mengorbankan keluarga, Ketakutan ini membuat mereka

menghindari pencapaian karier yang lebih tinggi sehingga menyebabkan potensi mereka tidak berkembang optimal dan prestasi kerja mereka terhambat.

Sejalan dengan penelitian dari Febriani, Kurniwan, Fitriany, dan Khairiyah (2024) bahwa secara umum resiko yang dihadapi wanita pekerja yang sudah menikah dan menjadi faktor menghalanginya untuk sukses di dunia kerja adalah mereka takut akan terbelengkalainya keluarga, kelelahan dan depresi, kesulitan mengelola konflik peran antara ibu rumah tangga dan akan memunculkan stress, ketegangan mental, dan berkurangnya waktu untuk sendiri. Menurut Pusvitasari dan Yuliasari (2021) apabila tekanan dan stress yang dialami ibu semakin banyak dan terakumulasi maka dapat mengganggu kemampuan ibu dalam berpikir secara rasional, sehingga menghambat kemampuannya dalam mengelola emosi. Maka sebagai usaha individu dalam mengatur dan memfasilitasi penyelesaian masalah kehidupan serta untuk mencari cara dalam mengatasi dan mengendalikan stress dibutuhkan strategi *coping* (Pusvitasari & Jayanti, 2021). Oleh karena itu, menurut Fatimah, Murdiana, dan Hamid (2023) ibu bekerja yang mengalami stress akibat peran ganda harus melakukan strategi *coping* yang efektif untuk bisa mengatasi stress tersebut.

Fear of success dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah adalah optimisme, dimana individu yang memiliki pandangan optimis cenderung meyakini bahwa segala sesuatu akan berjalan baik, sehingga mereka tidak khawatir akan konsekuensi buruk dari keberhasilan mereka (Rahmawati, Suryanto, & Hartini 2019). Menurut Seligman (1991) sikap positif yang mendorong individu untuk merealisasikan target atau tujuan yang telah

ditentukan dan ditetapkan disebut dengan optimisme. Individu yang optimis percaya bahwa setiap kesulitan adalah sesuatu yang sementara. Sedangkan Snyder dan Lopez (2002) berpendapat bahwa optimisme menjadikan individu akan terdorong untuk mencapai tujuannya, meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan. Sebaliknya, pesimisme cenderung melihat segala sesuatu secara negatif, yang dapat berdampak buruk pada perkembangan karier (Affa & Mulyana, 2024).

Oleh karena itu, Mariyanti, Lumanta, dan Handayani (2021) menjelaskan ketika wanita yang sudah menikah dan bekerja mempunyai optimisme akan muncul rasa yakin untuk bisa menyelesaikan tuntutan perannya baik di rumah ataupun di pekerjaan serta percaya bahwa aktivitas dalam satu peran tidak akan berdampak pada peran lainnya, selalu percaya diri bahwa kendala atau kesukaran dalam mengerjakan dua peran tersebut hanya sebentar saja, sehingga tidak akan terbebani, tetap merasa tenang, tidak merasakan konflik ataupun frustrasi karena bisa memenuhi tugas – tugas peran tersebut dengan seimbang. Namun jika wanita yang bekerja dan sudah menikah mempunyai pesimisme cenderung akan muncul perasaan ketidakyakinan bisa menyelesaikan tuntutan peran yang berbeda tersebut, cenderung akan menyerah jika menghadapi kesulitan dalam menghadapi tugas – tugas tersebut. Sehingga timbul perasaan kebingungan, merasakan beban konflik, kelelahan dan selalu menyalahkan dirinya.

Hal tersebut sejalan dengan hasil literatur *review* oleh Lisawardhani dan Herdiana (2024) yang menyatakan bahwa *fear of success* dapat diatasi dengan adanya keyakinan dalam diri wanita untuk mampu menjalankan peran gandanya sebagai ibu rumah tangga dan karyawan. Adanya keyakinan ini, dapat meningkatkan rasa percaya diri sehingga meminimalisir dari rasa takut ataupun prasangka yang ada. Rahmawati, Suryanto, dan Hartini (2019) menambahkan ketika individu mempunyai pandangan yang baik terhadap masa depan merupakan gambaran individu yang mempunyai sikap optimis dimana sikap tersebut memungkinkan mereka untuk bisa mengelola kecemasan atau ketakutan secara lebih efektif sehingga tidak mudah terpengaruh oleh *fear of success* maupun oleh pikiran mengenai konsekuensi negatif dari keberhasilan yang dicapainya.

Terdapat beberapa penelitian menunjukkan ketika wanita yang bekerja dan bestatus sudah menikah kurang mempunyai optimisme. Salah satunya adalah hasil penelitian AlMashaan (2003) menunjukkan adanya ketidaksetaraan dalam promosi jabatan, dibebani dengan tanggung jawab yang berat yaitu pekerjaan di kantor dan pekerjaan di rumah karena mereka memiliki peran ganda sebagai karyawan, ibu, dan istri menjadi faktor yang menyebabkan wanita memiliki pesimisme lebih besar daripada pria (Novenasari & Pratiwi, 2022).

Hasil penelitian Stanculescu (2013) menunjukkan bahwa *fear of success* mempunyai korelasi yang negatif dengan optimisme. Hal ini disebabkan karena individu yang mengalami *fear of success* cenderung berperilaku menghindari peluang untuk mencapai kesuksesan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan

Naibaho, & Ratnaningsih (2018) menyatakan bahwa optimisme mempunyai pengaruh terhadap kepuasan hidup dimana semakin tinggi optimisme yang dimiliki individu maka wanita karier akan memiliki kepuasan hidup yang tinggi juga. Dijelaskan juga bahwa optimisme didefinisikan sebagai keyakinan individu untuk tetap memiliki pola pikir dan harapan yang positif. Ketika seseorang mempunyai pandangan yang positif tentang diri mereka sendiri, mereka juga akan menilai kehidupan mereka secara positif.

Menurut Rahmawati (Yuliana & Hurriyati, 2024) optimisme memiliki peran yang krusial dalam memperkuat kepercayaan diri pada Perempuan. Perempuan yang mempunyai optimisme yang baik bisa membantu mencegah munculnya *fear of success* yaitu ketakutan terhadap kesuksesan yang sering kali diiringi dengan kecemasan terhadap konsekuensi pencapaian seperti adanya tanggung jawab yang bertambah atau pergeseran dalam hubungan sosial. Oleh karena itu, perempuan yang optimis cenderung fokus pada peluang positif yang ditawarkan oleh keberhasilan, sehingga mereka bisa memandang kesuksesan sebagai kesempatan untuk berkembang dan memperoleh pembelajaran bukan sebagai sebuah ancaman.

Keyakinan positif atau optimisme dapat berfungsi sebagai faktor yang mendorong individu untuk mempunyai tingkat ketahanan yang tinggi dan terus termotivasi dalam menghadapi tantangan dengan semangat. Optimisme yang tinggi menjadikan wanita karier yakin bahwa mereka dapat sukses tanpa harus meninggalkan peran sebagai ibu. Mereka mampu membuat *coping strategy* untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dan serta mengelola waktu dan

energi secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, mereka bisa dengan percaya diri untuk berdaya dalam meraih tujuan kariernya (Yuliana & Hurriyati, 2024).

Maka berdasarkan uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa wanita karier yang sudah menikah cenderung mengalami konflik peran ganda yang mengakibatkan *fear of success* dimana mereka takut jika mendapatkan kesuksesan dalam pekerjaan akan mendapatkan konsekuensi negatif terhadap peran domestiknya sehingga memerlukan keyakinan yang positif sebagai peran pendorong yang bisa menjadikan individu mempunyai tingkat ketahanan yang tinggi dan terus termotivasi dalam menghadapi tantangan dengan semangat. Optimisme yang tinggi menjadikan wanita karier yakin bahwa mereka dapat sukses tanpa harus meninggalkan peran sebagai ibu dan mampu membuat *coping strategy* untuk mengatasi permasalahan yang terjadi serta mengelola waktu dan energi secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Oleh karena itu, peneliti kemudian mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut “*apakah ada hubungan antara optimisme dengan fear of success pada wanita karier yang sudah menikah di Garut?*”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menguji secara empiris mengenai keterkaitan antara optimisme dengan *fear of success* pada wanita karier yang sudah menikah di Garut.

C. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan kontribusi, diantaranya untuk:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memperkuat landasan teoretis yang sudah ada serta menambah sumbangsih data keilmuan dalam bidang psikologi baik untuk psikologi klinis, industri dan organisasi maupun sosial.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Kontribusi penelitian bagi peneliti adalah peneliti mampu menambah wawasan, menerapkan ilmu yang diterima selama perkuliahan, dan melatih peneliti untuk berpikir kritis dalam mengidentifikasi dan penanganan suatu permasalahan.

b) Bagi Subjek Penelitian

Bisa membantu individu wanita yang sedang dalam kondisi memiliki peran ganda untuk bisa lebih optimis dan percaya diri dalam mencapai keseimbangan diantara dua peran yang sedang dijalani sehingga tetap bisa mendapatkan prestasi, ketenangan, dan kebahagiaan.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi penelitian-penelitian di masa depan dengan variabel yang memiliki keterkaitan dengan *fear of success*, konflik peran ganda, dan optimisme.

D. Keaslian Penelitian

Pada studi sebelumnya meneliti mengenai konflik pekerjaan keluarga, dukungan sosial, dan *fear of success* pada wanita yang bekerja di Kantor X Daerah Istimewa Yogyakarta oleh Astuti dan Soeharto (2021) dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* dan dukungan sosial dapat berpengaruh terhadap *fear of success*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak sama dengan variabel yang akan digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu optimisme digunakan untuk menjadi variabel bebas dan subjek yaitu wanita karier yang sudah menikah di Garut.

Berikutnya studi yang dilakukan oleh Novenasari dan Pratiwi (2022) mengenai optimisme dan *fear of success* dengan subjek wanita yang bekerja di Bank dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan mempunyai dua skala yang dipakai yaitu skala *fear of success* dari Collins dan Eggleton dan Skala optimisme berdasarkan teori Seligman menunjukkan hasil ada bahwa terdapat semakin tinggi optimisme yang dialami wanita yang bekerja di Bank maka *fear of success* nya pun semakin rendah. Penelitian ini menggunakan subjek berbeda, dimana subjek yang akan digunakan pada penelitian yang akan peneliti lakukan adalah wanita karier yang sudah menikah.

Walewangko dan Wibowo (2023) melakukan penelitian mengenai *locus of control* dan *fear of success* yang terjadi pada wanita karier. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif korelasional untuk menguji keterkaitan antar dua variabel. Penelitian tersebut menggunakan dua skala yaitu skala *fear of*

success dengan mengadaptasi aspek – aspek *fear of success* berdasarkan teori Horner dan skala *locus of control* yang disusun dan dimodifikasi berdasarkan aspek – aspek yang dikemukakan oleh Rotter (1990). Proses analisis data yang telah didapatkan dilakukan dengan metode *product moment* yang menghasilkan bahwa wanita karier yang memiliki *Internal Locus of Control* tinggi cenderung mengalami *Fear of Success* yang rendah.

Penelitian lain yang berkaitan dengan variabel tergantung dilakukan oleh Diari, Hartika, dan Supriyadi (2018). Penelitian tersebut memiliki subjek yaitu wanita bekerja yang sudah menikah di hotel X dengan metode penelitian menggunakan kuantitatif. Penelitian tersebut menggunakan tiga skala, yaitu skala *Work Family Conflict*, *Work Engagement* dan skala *Fear of Success*. Hasil dari penelitian tersebut adalah *work family conflict* dan *work engagement* tidak memiliki hubungan dengan *fear of success* pada pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X.

Penelitian diatas selaras dengan temuan yang diperoleh oleh Yuliana & Hurriyati (2024) mengenai hubungan optimisme dengan *fear of success*. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan perempuan di PT PLN (PERSERO) UID S2JB dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Skala yang digunakan pada penelitian tersebut terdapat dua skala yaitu skala *fear of success* dan skala optimisme, dimana melalui data yang diperoleh melalui uji hipotesis dengan teknik regresi liner terlihat bahwa optimisme mempunyai hubungan yang tinggi dengan *fear of success* pada karyawan perempuan PT PLN (Persero) UID S2JB.

Tadoe, Keraf, dan Pello (2023) melakukan penelitian mengenai *fear of success* dan *job satisfaction* pada pegawai perempuan yang bekerja di bank NTT sebanyak 107 orang. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala *fear of success* yang dimodifikasi dari teori Horner dan skala kepuasan diri. Korelasi *rank spearman* ini bertujuan untuk menguji korelasi dengan analisis data menggunakan korelasi. Pada penelitian tersebut digunakan uji korelasi *rank spearman* untuk melihat korelasi antara dua variabel. Berdasarkan penelitian tersebut terlihat bahwa *lost of feminity* tidak menunjukkan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karena memiliki nilai signifikan. 0,080 dan nilai korelasi -0.170, sedangkan pada aspek *lost of social* menunjukkan adanya hubungan dengan kepuasan kerja, diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 dan nilai korelasi -0,350, dan pada aspek *social rejection* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karena memiliki nilai sig. 0,000 dan nilai korelasi -0,466.

Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif-kausal komparatif mengenai optimisme ibu bekerja yang ditinjau dari *work family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga dilakukan oleh Mariyanti, Lunanta, & Handayani (2021). Penelitian ini menggunakan skala optimisme berdasarkan aspek dari teori seligman (2008) dan *work-family conflict* dari teori Greenhaus dan Beutell (1985) dimana subjek yang terlibat adalah 204 ibu bekerja dan telah menikah di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan optimisme ibu di Indonesia yang bekerja dipengaruhi oleh *work family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga sebesar 44,8%. Selain itu, dalam analisis secara terpisah

(parsial), ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap tingkat optimisme seorang ibu bekerja. Sebaliknya, kepemilikan asisten rumah tangga tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap optimisme. Lebih lanjut, terdapat beberapa karakteristik ibu bekerja yang memiliki tingkat optimisme tinggi yaitu: telah menikah lebih dari 20 tahun, memiliki lebih dari 3 anak, dan bekerja sebagai dokter atau tenaga kesehatan.

Penelitian yang berkaitan dengan variabel bebas terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, Juniarily, dan Pratiwi (2021) yang meneliti koreasi harga diri dan optimisme terhadap *work family enrichment* dengan subjek tenaga kesehatan wanita yang bekerja di salah satu Rumah Sakit Umum Daerah di Kota X dengan responden sejumlah 90 orang yang sesuai dengan kriteria. Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala Harga Diri, skala Optimisme dan *Work Family Enrichment*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa harga diri dan optimisme mempengaruhi *work family enrichment* secara signifikan pada tenaga kesehatan wanita.

1. Keaslian Topik

Penelitian ini memiliki topik yang berbeda dengan topik-topik yang dibahas pada penelitian sebelumnya. Topik dari penelitian ini adalah “Hubungan Antara Optimisme Dengan *Fear Of Success* Pada Wanita Karier Yang Sudah Menikah di Garut”. Pada penelitian ini menggunakan optimisme sebagai variabel bebas dan *fear of success* sebagai variabel terikatnya. Sedangkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mariyanti, Lunanta, & Handayani (2021) pada variabel bebas yaitu

optimisme dikaitkan dengan *work family conflict* dan adanya kepemilikan asisten rumah tangga. Sedangkan pada variabel tergantung yaitu *fear of success* pada penelitian yang dilakukan oleh Tadoe, Keraf, dan Pello (2023) berkaitan dengan *job satisfaction*.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini menggunakan teori *fear of success* dari Horner (1970) lain halnya pada penelitian Novenasari dan Pratiwi (2022) dimana teori *fear of success* menggunakan teori dari Collins dan Eggleton dan pada penelitian Yuliana & Hurriyati (2024) menggunakan teori dari Shaiw & Constainzo. Kemudian pada variabel bebas yaitu optimisme pada penelitian ini menggunakan teori Seligman (2006) berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliana & Hurriyati (2024) menggunakan teori optimisme Seligman (2008) dan Waide dain Taivris (2008).

3. Keaslian Skala

Pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *fear of success* yang disusun berdasarkan 3 aspek dari Horner (1972) yang dimodifikasi dari penelitian Tadoe, Keraf, dan Pello (2023) sedangkan pada penelitian Novenasari dan Pratiwi (2022) skala *fear of success* dibuat oleh peneliti mengacu pada lima indikator *fear of success* dari Collins dan Eggleton (1980) dan pada penelitian Walewangko dan Wibowo (2023) menggunakan skala *fear of success* yang adaptasi dan telah digunakan oleh Pita (2018). Sedangkan skala optimisme pada penelitian ini disusun berdasarkan 3 aspek dari Seligman (2006) yang dimodifikasi dari penelitian

Mariyanti, Lunanta, & Handayani (2021) berbeda dengan penelitian Novenasari dan Pratiwi (2022) konstruksi skala merujuk pada teori Seligman (2008).

4. Keaslian Subjek

Subjek yang dilibatkan pada penelitian ini adalah wanita yang bekerja pada sektor formal, sudah menikah dan mempunyai anak serta berdomisili di Garut yang dimana memiliki perbedaan dengan studi terdahulu salah satunya oleh Yuliana & Hurriyati (2024) dimana subjek yang digunakan adalah karyawan perempuan di PT. PLN (PERSERO) UID S2JB sedangkan pada penelitian Novenasari dan Pratiwi (2022) adalah karyawan perempuan yang bekerja di Bank.

Berdasarkan dengan penjelasan di atas yang mengenai penelitian – penelitian sebelumnya maka penelitian yang sedang dilakukan memiliki perbedaan dengan studi-studi terdahulu. Penelitian yang akan dilakukan peneliti memiliki variabel bebas yaitu optimisme dan variabel terikat yaitu *fear of succes* dengan subjek wanita karier yang sudah menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Berdasarkan permasalahan di latar belakang diatas maka terdapat dua skala yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu skala *fear of success* yang disusun berdasarkan aspek dari teori Horner (1972) dan skala optimisme yang disusun berdasarkan aspek dari teori Seligman (2006)