



**PENGARUH SITUASI KOMPETISI KERJA TERHADAP
FEAR OF SUCCESS PADA PEGAWAI WANITA
(STUDI DI PD. BPR BKK UNGARAN KANTOR PUSAT
DAN SELURUH KANTOR CABANG)**

skripsi

disajikan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Jurusan Psikologi

oleh

Ratna Mulya Sari

1550406526

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2011**

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja terhadap Fear of Success pada Pegawai Wanita (Studi Di PD. BPR BKK Ungaran Kantor Pusat dan Seluruh Kantor Cabang)* telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna memperoleh derajat Sarjana S1 Psikologi pada hari.

Panitia Ujian Skripsi

Ketua

Sekretaris

Drs. Hardjono, M. Pd
NIP. 19510801 197903 1 007

Liftiah S. Psi, M. Si
NIP. 19690415 199703 2 002

Penguji Utama

NIP.

Penguji / Pembimbing I

Penguji / Pembimbing II

Drs. Sugiyarta, SL, M.Si
NIP. 19510801 197903 1 007

Siti Nuzulia, S. Psi., M. Si
NIP. 19771120 200501 2 001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul *Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja terhadap Fear of Success pada Pegawai Wanita (Studi Di PD. BPR BKK Ungaran Kantor Pusat dan Seluruh Kantor Cabang)* benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan pada kode etik ilmiah.

Semarang, September 2011

Ratna Mulya Sari
NIM. 1550406526



MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu:
sesungguhnya Allah SWT bersama orang-orang yang sabar.”
(QS. Al-Baqarah: 153)

*“Saat aku tak paham maksud Tuhan, aku memilih percaya
Saat aku tertekan oleh kekecewaan, aku memilih bersyukur
Saat rencana hidupku berantakan, aku memilih berserah bukan menyerah
Saat putus asa melingkupuku, aku memilih tetap maju dan berjalan bersama Tuhan”*



PERUNTUKKAN :

- Untuk orangtuaku dan adikku tersayang
- Keluarga besarku tercinta
- Teman-teman Psikologi Angkatan 2006 (PSIKOPATRIOT)
- Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbul 'Arsyil 'Azdim. Puji syukur atas nikmat dan karunia Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan pertolongannya sehingga skripsi yang berjudul *Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja terhadap Fear of Success pada Pegawai Wanita (Studi Di PD. BPR BKK Ungaran Kantor Pusat dan Seluruh Kantor Cabang)* dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan kewajiban penulis sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Hardjono, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugiyarta SL, M.Si, Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Drs. Sugiyarta SL, M.Si, sebagai pembimbing I yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Drs. Daniel Purnomo, M.Si. sebagai pembimbing II yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak, ibu, dan adikku yang selalu memberikan doa dan dukungannya kepada penulis, motivasi dan kesabaran selama ini.
6. Mas Didit, Mbak Ipung, Bapak Naryanto, dan Ibu Siti Khatijah yang selalu memberikan cintanya dan selalu memotivasi selama ini.

7. Seluruh staf pengajar jurusan psikologi yang telah memberikan ilmu selama penulis melaksanakan studi.
8. H. Zarul, S.Ag, S.H, M.Si selaku Direksi Utama PD BPR BKK Ungaran, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk diberi izin mengadakan penelitian di tempat tersebut.
9. Pak Nugroho Leksono (staf PD BPR BKK Ungaran) yang bersedia membantu penulis melaksanakan penelitian.
10. Pegawai PD BPR BKK Ungaran yang bersedia menjadi responden selama pelaksanaan penelitian.
11. Sahabat-sahabatku (Pita, Riris, Yuyun, Ayu TB, Mutiara, Atun, Jay, Singgih, Fahmi, Ferdi, Quin, Lulun, Maya, Aan, Indra, Hadil, Anggi, Karin, yang selalu membuatku tertawa dan gembira dengan berkumpul bersama mereka.
12. Teman-teman Psikologi Universitas Negeri Semarang Angkatan 2006, terima kasih atas kebersamaan yang telah kalian berikan.
13. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat menambah wacana dan bermanfaat bagi dunia pendidikan serta dapat digunakan sebagaimana mestinya. Kepada semua pihak yang telah membantu, terima kasih banyak.

Semarang, September 2011

Penulis

ABSTRAK

Mulya Sari, Ratna. 2011. *Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja terhadap Fear of Success pada Pegawai Wanita (Studi Di PD. BPR BKK Ungaran Kantor Pusat dan Seluruh Kantor Cabang)*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Drs. Sugiyarta, SL, M.Si, dan Pembimbing II Drs. Daniel Purnomo, M.Si

Kata kunci: situasi kompetisi kerja, *fear of success*

Karyawan melakukan kompetisi didasari adanya keinginan untuk berprestasi dalam hal pekerjaan. Hal ini harus didukung oleh perusahaan dalam memahami aspek psikologis yang mendasari karyawan melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan memberi kesempatan pada karyawan untuk mencapai karir yang tinggi. Namun kenyataannya di PD BPR BKK Ungaran banyak pegawai wanita yang tidak memanfaatkan kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan. Banyak dari mereka yang menolak dipromosikan jabatan dengan alasan beban kerja yang meningkat dan situasi kerja yang semakin kompetitif akan menimbulkan konflik dengan rekan kerja, sehingga mereka memilih untuk bekerja dengan biasa-biasa saja. Hal tersebut diduga karena persaingan dan prestasi membuat wanita tidak nyaman dan cenderung akan menghindari keadaan ini. Hal tersebut pada gilirannya akan menimbulkan *motive to avoid success* atau motivasi untuk menghindari sukses yang kemudian diistilahkan dengan *fear of success* atau ketakutan akan sukses dalam diri wanita.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita di PD BPR BKK Ungaran kantor pusat dan seluruh kantor cabang. Subjek penelitian berjumlah 40 orang yang ditentukan menggunakan teknik *random sampling*. Situasi kompetisi kerja diukur dengan menggunakan skala situasi kompetisi kerja. Skala situasi kompetisi kerja mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,917. Skala situasi kompetisi kerja mempunyai 41 aitem valid dari aitem awal sejumlah 44 aitem. Sedangkan *fear of success* diukur dengan menggunakan skala *fear of success*. Skala *fear of success* mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,924. Skala *fear of success* mempunyai 47 aitem valid dari item awal sejumlah 60 aitem. Uji korelasi menggunakan teknik analisis regresi ganda yang dikerjakan menggunakan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan variabel situasi kompetisi kerja pada subjek penelitian berada pada kategori tinggi, yang berarti bahwa situasi kompetisi kerja yang dimiliki pegawai wanita tinggi. Variabel *fear of success* pada subjek penelitian berada pada kriteria tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara situasi kompetisi kerja dengan *fear of success* dengan nilai $r = 0,782$ dengan nilai signifikansi atau $p = 0,00$.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Pengesahan.....	ii
Pernyataan.....	iii
Motto dan Peruntukan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	
2.1 <i>Fear of Success</i>	9
2.1.1 Pengertian <i>Fear of Success</i>	9
2.1.2 Aspek <i>Fear of Success</i>	14
2.1.3 Penyebab Munculnya <i>Fear of Success</i>	15
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi <i>Fear of Success</i>	18

2.2	Kompetisi Kerja	23
2.2.1	Pengertian Kompetisi Kerja.....	23
2.2.2	Aspek-aspek Kompetisi Kerja	29
2.2.3	Faktor yang Mempengaruhi Kompetisi Kerja.....	30
2.3	Motivasi	34
2.3.1	Pengertian Motivasi	34
2.3.1.2	Teori-teori Pendukung Motivasi	37
2.3.2	Motivasi Berprestasi	40
2.3.2.1	Pengertian Motivasi Berprestasi	40
2.3.2.2	Komponen Motivasi Berprestasi.....	42
2.3.2.3	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi.....	43
2.4	Kerangka Berpikir Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja terhadap <i>Fear of Success</i> pada Pegawai Wanita di PD. BPR BKK Ungaran Kantor Pusat dan Seluruh Kantor Cabang	44
2.5	Hipotesis Penelitian.....	48
BAB 3 METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	49
3.2	Variabel Penelitian	49
3.2.1	Identifikasi Variabel	49
3.2.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
3.2.3	Hubungan Antar Variabel Penelitian	51
3.3	Populasi dan Sampel	52
3.3.1	Populasi	52

3.3.2	Sampel	52
3.4	Alat Pengumpulan Data	53
3.5	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	57
3.5.1	Validitas	57
3.5.2	Reliabilitas	62
3.6	Metode Analisis Data	63
BAB 4 HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN		
4.1	Persiapan Penelitian	65
4.1.1	Orientasi Kanchah Penelitian	65
4.1.2	Proses Perijinan	69
4.2	Penyusunan Instrumen	70
4.3	Pelaksanaan Penelitian	72
4.3.1	Pengumpulan Data	72
4.3.2	Pelaksanaan Skoring	73
4.4	Analisis Deskriptif	73
4.4.1	Gambaran Situasi Kompetisi Kerja PD BPR BKK Ungaran	74
4.4.1.1	Gambaran Umum Situasi Kompetisi Kerja PD BPR BKK Ungaran	74
4.4.1.2	Gambaran Situasi Kompetisi Kerja PD BPR BKK Ungaran Ditinjau dari Tiap Aspek	76
4.4.2	Gambaran <i>Fear of Success</i> Pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran	83

4.4.2.1	Gambaran Umum <i>Fear of Success</i> Pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran.....	84
4.4.2.2	Gambaran <i>Fear of Success</i> Pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran Ditinjau dari Tiap Aspek	85
4.5	Hasil Penelitian	94
4.5.1	Hasil Uji Asumsi	94
4.5.1.1	Uji Normalitas	94
4.5.1.2	Uji Linieritas	95
4.5.1.3	Uji Hipotesis	96
4.6	Pembahasan.....	98
4.6.1	Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif Situasi Kompetisi Kerja Terhadap <i>Fear of Success</i> Pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran	98
4.6.1.1	Situasi Kompetisi Kerja PD BPR BKK Ungaran... ..	98
4.6.1.2	<i>Fear of Success</i> Pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran.....	103
4.6.2	Pembahasan Hasil Analisis Inferensial Situasi Kompetisi Kerja Terhadap <i>Fear of Success</i> Pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran	107
BAB 5 PENUTUP		
5.1	Simpulan	111
5.2	Saran.....	112
	Daftar Pustaka	114

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	39
Tabel 3.1	: Skoring Skala Situasi Kompetisi Kerja.....	54
Tabel 3.2	: Skoring Skala <i>Fear of Success</i>	54
Tabel 3.3	: <i>Blue Print</i> Skala Situasi Kompetisi Kerja.....	55
Tabel 3.4	: <i>Blue Print</i> Skala <i>Fear of Success</i>	56
Tabel 3.5	: Aitem Gugur Dan Penyebaran Butir Pernyataan Skala Situasi Kompetisi Kerja.....	59
Tabel 3.6	: Aitem Gugur Dan Penyebaran Butir Pernyataan Skala <i>Fear</i> <i>of Success</i>	61
Tabel 3.7	: Hasil Reliabilitas Semua Variabel	63
Tabel 4.1	: Penggolongan Kriteria Analisis berdasar Mean Hipotetik... ..	73
Tabel 4.2	: Distribusi Frekuensi Situasi Kompetisi Kerja Responden.....	75
Tabel 4.3	: Distribusi Frekuensi Situasi Kompetisi Kerja Responden Ditinjau dari Aspek Menyamai dengan cara Membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain	77
Tabel 4.4	: Distribusi Frekuensi Situasi Kompetisi Kerja Responden Ditinjau dari Aspek Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain	79
Tabel 4.5	: Distribusi Frekuensi Situasi Kompetisi Kerja Responden Ditinjau dari Aspek Mendahulukan kepentingan diri sendiri	81
Tabel 4.6	: Ringkasan Analisis Situasi Kompetisi Kerja Tiap Aspek	82
Tabel 4.7	: Perbandingan Mean Empirik Tiap Aspek Situasi Kompetisi Kerja	83
Tabel 4.8	: Distribusi Frekuensi <i>Fear of Success</i> Responden.....	85
Tabel 4.9	: Distribusi Frekuensi <i>Fear of Success</i> Responden Ditinjau	

dari Aspek Kompetensi	86
Tabel 4.10 : Distribusi Frekuensi <i>Fear of Success</i> Responden Ditinjau	
dari Aspek Kemandirian	88
Tabel 4.11 : Distribusi Frekuensi <i>Fear of Success</i> Responden Ditinjau	
dari Aspek Kompetensi	89
Tabel 4.12 : Distribusi Frekuensi <i>Fear of Success</i> Responden Ditinjau	
dari Aspek Sikap terhadap Kesuksesan	91
Tabel 4.13 : Ringkasan Analisis <i>Fear of Success</i> Tiap Aspek	92
Tabel 4.14 : Perbandingan Mean Empirik Tiap Aspek <i>Fear of Success</i>	93
Tabel 4.15 : Hasil Uji Normalitas.....	94
Tabel 4.16 : Hasil Uji Linieritas	95
Tabel 4.17 : Hasil Uji Korelasi Variabel Situasi Kompetisi Kerja terhadap	
<i>Fear of Success</i>	96
Tabel 4.18 : Hasil Analisis Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja terhadap <i>Fear</i>	
<i>of Success</i>	97
Tabel 4.19 : Analisis Besar Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja terhadap <i>Fear</i>	
<i>of Success</i>	97



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka berpikir Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja terhadap <i>Fear of Success</i>	47
Gambar 3.1 : Hubungan Antar Variabel	52
Gambar 4.1 : Diagram Situasi Kompetisi Kerja.....	76
Gambar 4.2 : Diagram Situasi Kompetisi Kerja ditinjau dari aspek Menyamai dengan cara Membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain	78
Gambar 4.3 : Diagram Situasi Kompetisi Kerja Responden Ditinjau dari Aspek Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain	80
Gambar 4.4 : Diagram Situasi Kompetisi Kerja Responden Ditinjau dari Aspek Mendahulukan kepentingan diri sendiri.....	81
Gambar 4.5 : Analisis Situasi Kompetisi Kerja Tiap Aspek	82
Gambar 4.6 : Diagram <i>Fear of Success</i>	85
Gambar 4.7 : Diagram <i>Fear of Success</i> Responden Ditinjau dari Aspek Kompetensi	87
Gambar 4.8 : Diagram <i>Fear of Success</i> Responden Ditinjau dari Aspek Kemandirian	88
Gambar 4.9 : Diagram <i>Fear of Success</i> Responden Ditinjau dari Aspek Kompetisi	90
Gambar 4.10: Diagram <i>Fear of Success</i> Responden Ditinjau dari Aspek Sikap terhadap Kesuksesan	92
Gambar 4.11: Analisis Intensi Berwirausaha Tiap Aspek.....	93

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pergeseran budaya dari masyarakat tradisional ke masyarakat modern berdampak pula pada terbukanya kesempatan bagi wanita untuk bekerja di luar rumah. Wujud nyata situasi ini dapat dirasakan dengan melihat semakin banyak wanita yang menduduki posisi-posisi tertentu dalam berbagai pekerjaan. Sebagai contoh di beberapa bank ternama di Kabupaten Semarang, seringkali kita temui sebagian besar karyawannya adalah wanita, survei yang dilakukan oleh salah satu koran ternama di Semarang menunjukkan hasil bahwa 60% posisi *teller* bank diduduki oleh wanita, dan pada kenyataannya memanglah demikian, kemudian pada posisi *Customer Service* (CS), 70% nya juga diduduki oleh wanita. Menurut pengakuan dari beberapa manager cabang yang ditemui oleh koran tersebut mengatakan bahwa wanita cenderung lebih luwes mengisi posisi tersebut sehingga banyak nasabah yang merasa nyaman, hal tersebut tentunya menjadikan keuntungan tersendiri bagi bank tersebut.

Sayangnya, dominasi yang demikian, justru tidak membuat wanita tertarik untuk melakukan kompetisi dalam meraih jabatan yang lebih tinggi lagi. 60% lebih wanita yang menduduki jabatan seperti yang dipaparkan pada paragraf di atas tidak meneruskan pada jabatan yang lebih tinggi dan bahkan pensiun atau mengakhiri

pekerjaannya masih di jabatan yang sama. Menurut teori yang dikemukakan Horner (dalam Akbar Hawadi 2001), bahwa wanita merasa prestasi seringkali diasosiasikan sebagai sesuatu yang sifatnya maskulin, jadi apabila wanita mencapai prestasi tinggi maka sifat feminitasnya akan berkurang dan dipandang sebagai seorang yang maskulin. Disamping itu orientasi tugas yang sifatnya kompetitif dan agresif, membuat wanita merasa tidak nyaman untuk melakukan perilaku yang berhubungan dengan pencapaian prestasi, yang tampak tidak feminin dan menyebabkan penolakan sosial, karena kebanyakan masyarakat menganggap wanita lebih pantas untuk menampilkan motif afiliasi dalam bentuk lebih dekat dan memperhatikan orang lain dibandingkan lebih menampilkan motif berprestasi dalam pekerjaan di luar rumah.

Observasi awal yang dilakukan peneliti pada beberapa bank di Semarang, menghasilkan data mengenai tingginya jumlah pekerja wanita di tempat tersebut yaitu 67% dari total pegawai wanita yang bekerja di bank. Bank yang memiliki karakteristik menonjol salah satunya adalah bank yang bergerak dibidang profit yang mempunyai tugas pokok menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito serta menyalurkan dana dalam bentuk kredit, menunjukkan tingginya angka *fear of succes* pada pegawai wanitanya, yaitu 65% dari 100% jumlah pegawai wanita. Berdasarkan jumlah keseluruhan bank perkreditan rakyat yang terdapat di kabupaten Semarang, yang paling representatif adalah PD. BPR BKK Ungaran karena tingginya mobilitas para pegawainya dan terpercayanya bank perkreditan tersebut di mata masyarakat.

Peneliti kemudian tergerak untuk melakukan wawancara pada kepala bidang kepegawaian PD. BPR BKK Ungaran sebagai data tinjau. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 29 Maret 2011 kepada kepala bidang kepegawaian menyatakan bahwa terdapat 7 pegawai wanitanya mengalami *fear of success*. Ketujuh pegawai wanita tersebut memiliki karakteristik yang sesuai dengan ciri-ciri *fear of success* yang dimaksudkan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: 3 dari 7 pegawai wanita mengakui menghindar dari situasi yang menyebabkan terjadinya konflik. Ketiga wanita tersebut justru cenderung menolak akan adanya tawaran promosi jabatan yang ditawarkan oleh pimpinan, karena menghindari konflik dengan rekan kerjanya. Mereka khawatir, tawaran promosi tersebut akan menjadi bumerang dan merusak hubungan baik antar rekan kerja, keadaan tersebut menunjukkan bahwa mereka takut akan penolakan di lingkungan sosial tempat mereka bekerja; selanjutnya 4 lainnya mengaku enggan terlihat ambisius dalam mengejar karir. Menurut mereka mengiyakan promosi jabatan dan kenaikan pangkat yang ditawarkan oleh pimpinan, akan menunjukkan keagresifitasan mereka sebagai pegawai, oleh karenanya mereka cenderung untuk menghindarinya dan memilih untuk bekerja dengan biasa-biasa saja.

Menurut kepala bidang kepegawaian, ketujuh pegawai wanita tersebut mempunyai potensi yang tidak kalah dengan pegawai laki-laki dan layak untuk dipromosikan jabatan sebagai pimpinan maupun kepala seksi, namun mereka menolak promosi tersebut dengan alasan mereka tidak sanggup menghadapi situasi persaingan kerja di kantor tersebut.

Kepala bidang kepegawaian juga menjelaskan tentang situasi kompetisi kerja di PD. BPR BKK Ungaran yang penuh persaingan. Hal ini dilihat dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga membuat pegawai berlomba-lomba mengerjakan tugas-tugas kantor semaksimal mungkin supaya mendapat promosi jabatan. Penguasaan terhadap teknologi juga membuat pegawai berlomba-lomba mempelajari dan menguasai komputer demi menunjang dan memperlancar pekerjaan di kantor sehingga pegawai dapat mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, serta demi menunjang kompetensi dalam pekerjaan banyak pegawai melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pegawai juga harus dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan setiap bulannya supaya perusahaan mampu meningkatkan laba. Hal ini juga akan mempengaruhi pendapatan para pegawai setiap bulannya, sebab tidak hanya gaji pokok yang diterima tetapi juga insentif, dan hal tersebut yang memacu pegawai untuk berkompetisi.

Peneliti kemudian melakukan penyebaran angket untuk memperkuat data yang didapatkan di atas. Hasil penyebaran angket menunjukkan, dari total keseluruhan pegawai di PD. BPR BKK Ungaran, sebanyak 80% dari 70 pegawai wanita yang ada, cenderung mengalami ketakutan akan sukses. Ketakutan sukses pegawai wanita terlihat melalui beberapa indikator berikut: (1) menghindari persaingan antar rekan kerja, (2) takut terlibat konflik antar rekan kerja, (3) tidak percaya diri, (4) tidak berminat meningkatkan ketrampilan pendukung, (5) menolak promosi jabatan, (6) tidak ingin terlihat ambisius dalam mengejar karir, (7) lebih

mementingkan keluarga daripada karir, dan (8) bekerja hanya sebagai kebutuhan sekunder. Data tersebut menunjukkan banyak indikator dari pegawai wanita takut sukses dengan alasan persaingan kerja.

Terkait dengan tinjauan awal tersebut, bahwa di PD BPR BKK Ungaran memiliki situasi kompetisi kerja yang tinggi, namun pada kenyataannya para pegawai wanita di bank tersebut seringkali melewatkan kesempatan kenaikan jabatan yang ditawarkan, seperti menolak promosi jabatan dan menolak untuk mengenyam pendidikan yang lebih tinggi lagi. Peneliti menduga hal ini terjadi karena adanya sikap takut para pegawai wanita terhadap situasi konflik dari kompetisi yang ada di PD BPR BKK Ungaran.

Berdasarkan indikator dan aspek yang muncul di atas, menguatkan dugaan peneliti akan adanya pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* yang dialami oleh pegawai wanita. Dunia karir yang identik dengan dunia laki-laki yang penuh dengan kompetisi dan prestasi, mengharuskan wanita mampu bersaing dengan laki-laki. Persaingan dengan laki-laki membuat wanita cenderung akan menghindari keadaan ini. Penghindaran dari situasi ini dikarenakan adanya ketakutan dalam diri wanita yang secara nyata dialami. Pada saat itu akan muncul kecemasan, perasaan bersalah, merasa terlalu mementingkan diri sendiri, merasa kehilangan feminitas, serta ditolak lingkungan sosial. Hambatan-hambatan itu merupakan konsekuensi negatif dalam prasangka wanita akan kesuksesan yang wanita raih.

Menurut Horner, konsekuensi tersebut pada gilirannya akan menimbulkan *motive to avoid success* atau motivasi untuk menghindari sukses yang kemudian diistilahkan dengan *fear of success* atau ketakutan akan sukses dalam diri wanita (Prasetyaninggrum, 1999).

Fenomena di atas melatarbelakangi menariknya pengkajian ”*Fear of Succes* Ditinjau dari Situasi Kompetisi Kerja pada Pegawai Wanita di PD. BPR BKK Ungaran. Melalui kajian tersebut diharapkan mampu mengetahui situasi kompetisi kerja di PD. BPR BKK Ungaran, *fear of success* pegawai wanita di PD. BPR BKK Ungaran, dan pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of succes* pada pegawai wanita di PD. BPR BKK Ungaran.

1.2 Rumusan Masalah

Sebuah penelitian memerlukan suatu rumusan masalah yang akan di kaji dalam penelitian tersebut. Rumusan masalah ini dimaksudkan untuk menunjukkan konsep kunci yang menunjuk pada masalah yang akan di telusuri di dalam penelitian tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana situasi kompetisi kerja di PD. BPR BKK Ungaran kantor pusat dan seluruh kantor cabang
2. Bagaimana *fear of success* pada pegawai wanita di PD. BPR BKK Ungaran kantor pusat dan seluruh kantor cabang

3. Bagaimana pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita di PD. BPR BKK Ungaran Ungaran kantor pusat dan seluruh kantor cabang

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian baik penelitian yang bersifat ilmiah maupun penelitian sosial pasti di maksudkan untuk mencapai suatu tujuan penelitian. Pada penelitian ini yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

1. Mengetahui situasi kompetisi kerja di PD. BPR BKK Ungaran Ungaran kantor pusat dan seluruh kantor cabang
2. Mengetahui *fear of success* pada pegawai wanita di PD. BPR BKK Ungaran kantor pusat dan seluruh kantor cabang
3. Mengetahui pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita di PD. BPR BKK Ungaran kantor pusat dan seluruh kantor cabang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi sehingga dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya bidang

psikologi kerja, dan sumbangan ilmiah bagi psikologi perkembangan khususnya psikologi wanita dalam kaitanya ketakutan akan sukses pada wanita karir.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan ilmu pengetahuan bagi peneliti mengenai teori dan fakta mengenai *fear of success* dan kompetisi kerja pada wanita karir.

b. Pimpinan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi pimpinan instansi terhadap situasi kompetisi kerja pegawai perempuan yang dipengaruhi oleh *fear of success* pada karir.

c. Instansi

Penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut, khususnya pada wanita karir yang bekerja pada bidang pekerjaan dengan taraf kompetisi yang tinggi, agar kinerja pegawai perempuan lebih baik.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 *Fear of Success*

2.1.1 Pengertian

Konsep ketakutan akan sukses sebagai suatu konstruk teoritis membentuk suatu kesenjangan dalam memahami motivasi berprestasi, terutama pada wanita. Hal ini sesuai dengan pendapat Horner (dikutip Zuckerman dan Wheeler, 1975:933) bahwa wanita memiliki motif untuk menolak sukses, yang akan nampak pada suatu disposisi yang bersifat stabil untuk menjadi cemas mengenai kesuksesan yang berkaitan dengan standart identitas peran seksnya.

Sama halnya dengan Dowling (1978:17) yang menyebutkan bahwa ketakutan akan sukses sebagai suatu *Syndrome Cinderella Complex*, yang dapat diartikan bahwa wanita merasa takut untuk memanfaatkan kemampuan dan kreativitasnya secara penuh. Seperti halnya *Cinderella*, wanita selalu berharap seorang pria dapat menolong dirinya dan mengubah hidupnya serta menjadikannya sebagai tempat bergantung. Banyak wanita berbakat enggan untuk sepenuhnya mandiri dan menyatakan kesenangannya untuk dilindungi sebagai akibat adanya kecemasan dalam menghadapi tantangan.

Seniati (1993:39) dalam penelitiannya mendefinisikan 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. Pendapat Seniati didukung oleh pendapat Krueger (1984:140) yang menyatakan bahwa wanita sering kali merasa bahwa aktivitas karir memiliki sifat maskulin yang akan mengakibatkan hilangnya identitas seksual sebagai wanita.

Ketakutan akan sukses didefinisikan Eryani (1993:31) sebagai disposisi kepribadian takut sukses yang menuntun individu untuk melakukan tugasnya sebagai wanita karir dengan baik. Adanya anggapan bahwa keberhasilan dalam tugas dapat menimbulkan konsekuensi negatif. Ketakutan akan sukses sering dialami wanita dalam situasi yang kompetitif dan dirasakan memiliki kemungkinan untuk sukses diantaranya wanita dengan pendidikan tinggi.

Harlock (1994:231) berpendapat bahwa berprestasi dan takut berhasil bukan merupakan ciri khas pada pria. Jika seorang pria mengembangkan ketakutan akan sukses maka hal ini disebabkan kegagalan yang berulang kali dalam kegiatannya di masa lalu sehingga akan mengurangi kepercayaan diri dan menimbulkan anggapan bahwa dirinya tidak mempunyai kemampuan tertentu untuk meraih sukses. Horner (Dowling, 1995:139) mengemukakan

bahwa wanita tidak tampak mengejar keberhasilan dengan cara yang sama dengan pria. Keberhasilan tampak sangat menakutkan banyak wanita yang memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang penting dalam hal perjalanan hidupnya. Kecenderungan wanita yang memiliki menjadi demikian tercengkeram bahkan oleh kemungkinan berhasil sehingga mematikan kemauan untuk berhasil disebut *fear of success* atau ketakutan akan berhasil. Semakin tinggi kemampuan seorang wanita akan semakin mengalami kecemasan.

Setyorini dan Widyaningtanti (1997:6) menyatakan bahwa ketakutan akan sukses adalah karakteristik kepribadian yang didapat individu pada awal kehidupannya berkaitan dengan standart peran jenis yang mengarahkan timbulnya dorongan mengenai konsekuensi negatif yang diterima dari masyarakat karena kesuksesan yang dicapai seseorang.

Horner (dalam Friend dan Buchailer, 1997:338) memberikan batasan mengenai ketakutan akan sukses sebagai hasil penstereotipan peran jenis kelamin. Horner menyatakan bahwa bekerja keras, prestasi, dan kompetisi merupakan atribut yang kurang menarik untuk seorang perempuan. Ketakutan akan sukses dipercaya lebih tinggi pada wanita dibandingkan laki-laki, kepuasan dan kesuksesan dalam jabatan mengakibatkan wanita menderita sebagai akibat dari ketakutan akan sukses.

Plost dan Fiore (dalam Friend dan Buchailer, 1997:339) menemukan bahwa ketakutan akan sukses dikonsepsikan sebagai cerminan konflik antara keinginan untuk berprestasi dan bekerja keras, dan harapan tentang reaksi interpersonal yang negatif terhadap bias kebudayaan perilaku gender.

Dyer (Sarlito, 2005) berpendapat bahwa ketakutan akan sukses merupakan suatu istilah yang antagonis, karena sukses adalah sesuatu yang bernilai positif dan bisa menimbulkan emosi positif pula sehingga secara logis sangat diharapkan bukan dihindari apalagi ditakuti.

Arkinson dan Raynor menyatakan bahwa wanita merasa diancam dengan kesuksesannya karena secara tidak sadar kesuksesan disamakan dengan hilangnya feminitas dan konsekuensinya dapat berupa penolakan sosial. Ada dua sumber konsekuensi negatif dari ketakutan yang potensial yaitu kehilangan feminitas dan harga diri, tidak peduli orang lain mengetahui kesuksesannya atau tidak. Sehingga ketakutan akan sukses tersebut mengurangi usahanya untuk memenuhi kebutuhan yang lain.

Ketakutan akan sukses merupakan salah satu komponen dari motif berprestasi (Danelson dan Gullahn, 1997:173). Istilah ini muncul pertama kali pada tahun 1965 yang dikemukakan oleh Martina Horner untuk membahas hasil penelitian Mc. Cleland mengenai banyak wanita yang kurang berprestasi dibandingkan pria. Takut akan sukses ini merupakan salah satu penghambat motivasi wanita untuk berprestasi. Takut sukses ini merupakan

hasil dari konflik antara motif berprestasi (motif untuk mencapai sesuatu berdasarkan standar keunggulan tertentu) dan motif afiliasi (motif untuk dekat dengan orang lain). Horner menyebutkan dengan istilah motif untuk menolak sukses (*motive to avoid success*).

Dalam penelitian Horner (Setyorini, 2001:106) mengenai *fear of success* pada wanita menunjukkan motivasi berprestasi pada wanita yang kurang pada hampir sebagian pekerjaan, karena dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa wanita tidak dimotivasi sebagaimana pria. *Fear of success* terjadi karena selama ini standar yang dipergunakan adalah standar pria, dan hal tersebut menimbulkan semacam ketakutan bahwa keberhasilan pada suatu tugas akan menimbulkan pengaruh pada berkurangnya sifat feminin serta akan menimbulkan konsekuensi negatif dari masyarakat. Jadi wanita cenderung cemas jika berprestasi.

Harlock (1994:231) berpendapat bahwa berprestasi dan takut berhasil sukses bukan merupakan ciri khas pria. Jika seorang pria mengembangkan takut akan sukses maka hal ini disebabkan kegagalan yang berulang kali dalam kegiatannya di masa lalu, sehingga akan mengurangi kepercayaan dirinya dan menimbulkan anggapan bahwa dirinya tidak mempunyai kemampuan tertentu untuk mereka sukses.

Selanjutnya Shaw & Constanzo (1982:393) menyimpulkan bahwa *fear of success* tidak disadari oleh wanita dan merupakan hasil dari proses

sosialisasi yang spesifik pada wanita. Proses sosialisasi ini mengarahkan wanita terhadap antisipasi akan kehilangan feminitas. Kehilangan feminitas ini mengarahkan wanita untuk merasa takut jika mendekati kesuksesan dan memperkirakan akan kehilangan penghargaan sosial, serta mengantisipasi adanya penolakan sosial yang diakibatkan kesuksesannya.

Dari berbagai batasan *fear of success* yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa *fear of success* merupakan suatu konflik batin antara hasrat untuk berprestasi tetapi dihadapkan pada konsekuensi negatif yang diterima sehingga membuat wanita cenderung menghindari kesuksesan.

2.1.2 Aspek *Fear of Success*

Shaw dan Coztanzo (1982:396) mengungkapkan tiga aspek dari ketakutan akan sukses yaitu a) ketakutan akan kehilangan feminitas, b) ketakutan kehilangan penghargaan social, dan c) ketakutan terjadi penolakan sosial.

Hal ini didukung oleh Seniati (2002:338) yang berpendapat bahwa untuk mengukur derajat ketakutan akan sukses dilihat berdasarkan tiga aspek, yaitu

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

Dowling (1992:53) menyatakan bahwa wanita takut kehilangan "kelayakan" sebagai teman kencan atau pasangan hidup dan takut akan dikucilkan, kesepian, atau tidak bahagia sebagai akibat dari kesuksesan yang dicapai.

Martaniah, dkk (2000) menyatakan terdapat empat aspek ketakutan

akan sukses, yaitu:

1. Aspek kompetensi
2. Aspek kemandirian
3. Aspek kompetisi
4. Aspek sikap terhadap kesuksesan atau prestasi.

Eryani (1993:51) menerangkan lebih lanjut bahwa aspek ketakutan akan sukses, adalah:

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

Dalam penelitian ini peneliti menggabungkan dari pendapat yang ada untuk mengukur ketakutan akan sukses yaitu : aspek kompetensi, aspek kemandirian, aspek kompetisi, dan aspek sikap terhadap kesuksesan.

2.1.3 Penyebab munculnya *Fear of Success*

Horner (1978) menyatakan bahwa *fear of success* lebih merupakan karakteristik wanita dibanding pria, namun tidak semua wanita memiliki *fear of success*. Ada dua faktor yang menjadi penyebab munculnya *fear of success* yaitu dari dalam diri wanita itu sendiri dan keadaan di luar dirinya (lingkungan).

1. Dari dalam diri individu

Menurut Horner (1978) *fear of success* lebih merupakan karakteristik dari wanita yang memiliki orientasi berprestasi dan kemampuan yang tinggi. Pada wanita orientasi berprestasi yang rendah serta kemampuan yang kurang, kesuksesan merupakan suatu hal yang sulit diraih dan merupakan tujuan baginya untuk bekerja, sehingga mereka tidak memperlakukan tentang sukses. Sebaliknya dengan wanita yang memiliki kemampuan untuk diraih, artinya jika mereka mau berprestasi ada cara agar mereka dapat meraih prestasi tersebut. Bahkan pada sebagian wanita prestasi merupakan suatu tujuan untuk diraih. Melalui keadaan inilah konflik terjadi antara keinginan mereka untuk meraih prestasi, namun dihadapkan pada konsekuensi negatif dari kesuksesan itu sendiri.

2. Dari luar individu

Dinyatakan oleh Horner (1987) perbedaan individu dalam derajat *fear of success* tidak termanifestasi dalam perilaku kecuali jika

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

Hurlock (1993) menyatakan bahwa wanita yang memiliki peran jenis kelamin tradisional cenderung memandang diri dan kemampuannya lebih rendah daripada pria. Jadi jika ia dihadapkan pada situasi kompetisi terhadap pria timbul kecemasan pada dirinya.

Berdasarkan penelitian Horner juga menyatakan, bahwa ada wanita yang dapat lebih menunjukkan prestasinya yang tinggi jika ia bekerja sendirian, namun tidak menampilkan prestasi tersebut bila berada dalam situasi kompetisi dengan pria.

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

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

2.1.4 Faktor yang mempengaruhi *Fear of Success*

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

1. Latar belakang sosial budaya

Sejak beberapa abad yang lalu, peran yang diberikan pada pria maupun wanita berbeda. Hemas menyatakan bahwa kebanyakan pria sebagai subjek pencari nafkah dan mempunyai ambisi untuk menguasai, sedangkan wanita dianggap sebagai objek yang dinomorduakan dengan kewajiban mengurus rumah tangga, suami, dan anak.

Kepribadian wanita pada umumnya dibentuk oleh lingkungan keluarga dan telah dipengaruhi oleh system nilai kebudayaan, sehingga akan tercermin dalam sistem sosialnya yaitu berusaha untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan yang berlaku meskipun tidak sesuai dengan lingkungannya.

Masyarakat menganggap bahwa wanita yang berhasil adalah wanita yang mampu membesarkan, membimbing, dan mendidik anak-

anaknyanya, serta mendorong suaminya mencapai kesuksesan. Wanita yang berhasil dalam tugasnya, tetapi kurang berhasil atau gagal sebagai seorang ibu dan isteri akan menyebabkan penilaian masyarakat menjadi kurang (Seniati, 1991:38)

2. Orientasi peran jenis

Penelitian O'Leary dan Hammack (Unger, 1979:125) menunjukkan bahwa siswi dengan orientasi yang bersifat nontradisional umumnya menunjukkan respon penolakan sukses yang lebih rendah dibanding siswa yang berorientasi tradisional.

Horner memberi gambaran bahwa ketakutan akan sukses berkaitan dengan norma budaya menyangkut peran jenis yang sesuai. Condry dan Dyer memandang ketakutan akan sukses sebagai ketakutan untuk menyimpang dari standar peran seks. Ketakutan ini lebih umum dialami oleh wanita dengan paham peran seks tradisional. Ketakutan akan sukses akan muncul dalam situasi dimana sukses tersebut dianggap maskulin seperti agresifitas, kompetisi, dan ambisi (Zuckerman dan Wheeler, 1975:98)

Hasil penelitian Olds (Powel, 1983:76) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara feminisitas dengan ketakutan akan sukses. Karakteristik feminisitas ini meliputi sikap lemah lembut, suka membantu, hangat, dan penuh pengertian.

3. Situasi persaingan

Menurut Horner (Zuckerman dan Wheeler, 1975:934) berpendapat bahwa situasi persaingan adalah situasi yang menggambarkan individu melakukan tugas secara bersama-sama dan hasil akhir yang dicapai digunakan sebagai standart keunggulan. Selanjutnya Horner (1978:50-61) menyatakan bahwa ketakutan akan sukses lebih kuat dalam situasi yang kompetitif atau penuh persaingan. Dalam situasi seperti ini prestasi merupakan perwujudan dari kemampuan intelek tual dan kemampuan memimpin.

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

4. Konflik peran ganda

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

Frize menyatakan lebih banyak bahwa ketika wanita mengasumsikan bahwa perannya diganggu oleh harapan mengenai

tingkah laku feminism maka mereka berada dalam situasi yang menimbulkan stress karena baik keluarga maupun pekerjaan sama-sama menguras waktu dan tenaga. Tuntutan peran ganda ini menyebabkan wanita mengalami tekanan dan beban yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan masalah bagi orang lain disekitarnya.

5. Dukungan sosial

Pandangan kaum pria sebagian tergantung pada pendapat masyarakat pada waktu mereka tumbuh dewasa dan juga pandangan itu. Banyak pria yang kurang mampu memahami minat isterinya untuk berkarir (Wolfman, 1992:81-84).

Dikatakan oleh Dowling (1995:140-142) berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Horner bahwa 65% subjek wanita merasakan gagasan keberhasilan sebagai sesuatu yang berkisar dari mengganggu hingga mengerikan. Alasan utama hal ini karena wanita berpikir bahwa keberhasilan secara professional membahayakan hubungan wanita tersebut dengan pria. Wanita yang sudah memiliki kekasih berpikir akan kehilangan kekasihnya, sementara yang tidak memiliki kekasih akan berpikir tidak bisa mendapatkan kekasih. Wanita bersedia

mengorbankan banyak hal daripada harus hidup tanpa pria. Hal ini dikarenakan wanita lebih ingin merasakan dirinya berada di dalam hubungan dengan orang lain.

Ketakutan wanita bahwa keberhasilan akan menghambat kehidupan sosialnya tidak sepenuhnya tanpa dasar. Gagasan-gagasan tradisional tentang apa yang disukai pria dari wanita menyebar dikalangan bujangan dewasa ini. Berdasarkan survey tahun 1978 dan disajikan dalam konferensi bertema "*Women/Men College : The educational implications of Sex Roles in Transition*" di Universitas Brown diungkapkan, sebuah fakta bahwa mayoritas pria mengharapkan akan segera menikah dengan wanita yang tinggal di rumah dan tidak bekerja. Para pria sebagai pencari nafkah, sementara isteri tinggal di rumah dengan anak-anak (Dowling, 1995:143). Hal ini merupakan salah satu hal yang turut memicu ketakutan akan sukses pada wanita.

6. Tingkat pendidikan

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

7. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan atau tugas juga berkaitan dengan timbulnya ketakutan akan sukses. Zuckerman (1975:541) menyatakan bahwa

wanita dengan ketakutan akan sukses yang tinggi berprestasi secara lebih baik pada tugas atau pekerjaan yang feminin daripada maskulin, sementara wanita dengan ketakutan akan sukses yang rendah berprestasi lebih baik berprestasi secara lebih baik pada tugas atau pekerjaan yang maskulin. Hal tersebut didukung oleh penelitian Marshall (dalam Suryaningsih, 1995:15) bahwa ketakutan akan sukses pada wanita berhubungan dengan tugas-tugas bersifat maskulin karena individu harus bersaing dengan pria.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang menyebabkan wanita mengalami ketakutan akan sukses, yaitu latar belakang soaial budaya, orientasi peran jenis, situasi persaingan kerja, konflik peran ganda, dukungan sosial, tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan.

2.2 Kompetisi Kerja

2.2.1 Pengertian

Menurut Lindgren (1973:368) kompetisi menyangkut tujuan perseorangan, dimana dalam kompetisi individu mencoba mendapatkan bagian yang lebih besar untuk penghargaan yang tersedia dari anggota-anggota lain dalam kelompok.

Jersild (1978:203) menyatakan bahwa kompetisi merupakan suatu perbuatan atau pertandingan dimana individu mencoba untuk menyamai atau

melebihi yang lain atau untuk mendapat objek, pengakuan, gengsi, hasil karya atau kehormatan serta perhatian dari orang lain. Pendapat Jersild tersebut didukung oleh pernyataan dalam kamus Bahasa Indonesia Kontemporer (1991:1304) yang menyatakan bahwa kompetisi atau yang lazim dikenal dengan istilah persaingan adalah usaha perseorangan atau badan untuk memperlihatkan keunggulan. Sears (1994:119) menyatakan bahwa tipe pesaing (*competitor*) berorientasi pada pemaksimalan hasil sendiri agar lebih banyak daripada hasil rekan kerja.

Persaingan atau kompetisi dalam kamus Bahasa Indonesia (1983:1826) diartikan sebagai berlomba, berusaha menyamai atau mendahului. Pernyataan tersebut didukung oleh Baron dan Byrne (1991:390) yang menyatakan bahwa kompetisi adalah suatu bentuk perubahan sosial dimana individu berusaha mendapatkan kepentingan secara penuh, sering kali mengorbankan kepentingan orang lain. Menurut Sacks dan Krupat (1988) kompetisi adalah usaha untuk melawan atau melebihi orang lain. Sedangkan menurut Hendropuspito (1989) persaingan atau kompetisi adalah suatu proses sosial, dimana beberapa orang atau kelompok berusaha mencapai tujuan yang sama dengan cara lebih cepat dan mutu lebih tinggi.

Menurut Soekanto (1990:99) kompetisi adalah suatu proses dimana kelompok manusia bersaing mencari keuntungan melalui bidang-bidang kehidupan pada suatu masa tertentu (baik perseorangan atau kelompok

manusia) dengan cara menarik perhatian publik atau enggan mempertajam prasangka yang telah ada, tanpa menggunakan ancaman atau kekerasan.

Poerwadarminta (1995:767) menyatakan bahwa kompetisi sebagai usaha memperlihatkan oleh perseorangan dalam hal ini adalah antar karyawan untuk dapat diakui dalam lingkungannya. Pendapat ini selaras dengan yang dikemukakan oleh O'Sears (1992:119) yang menyatakan bahwa kompetisi sebagai pemaksimalan hasil pekerjaan agar lebih baik dari rekan kerjanya.

Kompetisi merupakan bagian dari konflik, dimana konflik dapat terjadi karena perjuangan individu untuk memperoleh hal-hal yang langka, seperti nilai, status, kekuasaan, otoritas dan lainnya, dimana tujuan dari individu yang berkonflik itu tidak hanya untuk memproleh keuntungan, tetapi juga menundukkan saingannya. Pada dasarnya setiap individu menyukai persaingan, siapa saja akan melakukan persaingan terlebih lagi bila individu yang sedang bersaing tersebut memiliki kesempatan untuk menang dalam persaingan tersebut (Anoraga dan Suyati, 1995:54).

Indrawijaya (1989:162) menjelaskan bahwa persaingan mempunyai unsur kurang baik, karena persaingan dapat membuat seseorang menjadi bingung, putus asa, mengundurkan diri sebagai anggota kelompok, atau sebaliknya menjadi agresif, menyakiti orang lain, dan sebaainya. Tetapi disisi lain kompetisi memberikan manfaat karena dalam batasan tertentu kompetisi dapat merangsang seseorang untuk lebih giat berusaha dan lebih meningkatkan prestasinya. Kreativitas adalah rangsangan untuk berprestasi.

Berdasarkan sumber ini dapat disimpulkan, seseorang berkompetisi untuk meningkatkan prestasi dan otonomi diri.

Stauss dan Sayless (1981:133) menyatakan bahwa walaupun kompetisi sangat berperan dalam mengembangkan individu, namun kompetisi yang berlebihan lebih banyak merugikan daripada menguntungkan, yang akhirnya dapat merusak kerjasama dan menimbulkan frustrasi serta akibat yang tidak diinginkan.

Brehn dan Kassin (1993:519) menjelaskan bahwa kompetisi merupakan suatu usaha dengan melawan orang lain untuk kepentingan yang lebih besar seseorang dengan mengesampingkan orang lain.

Dari berbagai pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kompetisi adalah suatu perbuatan yang dilakukan dengan usaha keras berkaitan dengan tujuan seseorang, dimana individu berusaha untuk menyamai atau melebihi orang lain untuk memperlihatkan keunggulan sehingga mendapatkan objek, pengakuan, gengsi, dan kehormatan dari orang lain.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer (1991:721) dikatakan pengertian kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Menurut Dever (1996:523) memberikan definisi kerja adalah aktivitas serius yang dilakukan oleh individu untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, selain itu individu juga akan memperoleh status sosial dengan bekerja. Gilman (dalam As'ad, 1981) berpendapat bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental dalam mencapai tujuan.

Menurut Taliziduhu (1999:1) kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya. Sedangkan Peters dan Hansen (dalam Semiati, 1994: 68) mengemukakan bahwa kerja merupakan aktivitas sentral bagi eksistensi manusia dan tetap berlanjut, meskipun ada ancaman otomasi, berlimpahnya jumlah penduduk, kesempatan kerja yang kecil, dan sebagainya.

Miller (dalam England, 1987) berpendapat bahwa kerja merupakan suatu cara untuk mencapai keberhasilan dalam kehidupan. Hal ini juga didukung oleh Steers dan Porter (dalam Semiati, 1994:68) yang menyebutkan bahwa dengan kerja orang akan memperoleh imbalan, melaksanakan berbagai fungsi sosial, memperoleh kedudukan dalam masyarakat, mencapai identitas diri, harga diri, dan aktualisasi diri.

Berdasarkan pengertian kerja di atas, maka dapat disimpulkan arti kerja adalah aktivitas yang dilakukan seseorang yang melibatkan fungsi fisik ataupun mental dalam rangka mencari nafkah serta bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup, memenuhi tujuan yang hendak dicapai, serta untuk memperoleh status sosial dalam masyarakat. Bekerja akan membawa individu pada suatu keadaan yang lebih baik.

Menurut Horner (dikutip Zuckermann dan Wheeler, 1975:934) berpendapat bahwa situasi persaingan adalah situasi yang menggambarkan individu melakukan suatu tugas secara bersama-sama dan hasil akhir yang dicapai digunakan sebagai standar keunggulan. Selanjutnya Horner (1978:50-

61) mengatakan bahwa ketakutan akan sukses lebih kuat dalam situasi yang kompetitif atau penuh persaingan. Tugas yang bersifat kompetitif dan agresif membuat wanita merasa tidak nyaman untuk melakukan perilaku yang berhubungan dengan pencapaian prestasi yang terkesan tidak feminin dan dapat menyebabkan penolakan social. Persaingan dengan pria nampak menimbulkan konflik menurut wanita, sehingga hal tersebut dapat menurunkan penampilan kerjanya (Karabenick & Marshall, 2004:220). Dikatakan oleh Dowling (1995:100) bahwa kompetisi cenderung terasa lebih sukar bagi wanita daripada pria. Martina Horner dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa wanita muda yang mampu kerap menyalangi diri sendiri untuk mencari keberhasilan. Dalam situasi persaingan antar jenis wanita-wanita tersebut memperlihatkan hasil yang lebih buruk dan banyak diantara wanita yang berhasil kemudian mencoba menurunkan prestasi. Sejumlah wanita lainnya, menarik diri dari apa saja yang berbau persaingan (Dowling, 1995:147).

Berpedoman pada pengertian kompetisi dan persaingan kerja yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan kompetisi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu situasi yang menggambarkan aktivitas serius yang berada di lingkungan kerja ibuyang bekerja dan dialaminya serta melibatkan fungsi fisik maupun mental dalam rangka mencari nafkah dan berkaitan dengan tujuan perorangan, dimana individu berusaha untuk menyamai atau melebihi orang lain untuk memperlihatkan

keunggulan sehingga mendapatkan obyek, pengakuan, gengsi, kehormatan dari orang lain serta mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Situasi kompetisi kerja dalam penelitian ini bersifat perceptual dan subyektif diukur berdasarkan pandangan ibu bekerja, maksudnya adalah berbeda antara ibu yang satu dengan ibu yang lainnya tergantung pada persepsi masing-masing.

Jika seorang ibu bekerja mempersepsikan situasi kompetisi kerja sebagai suatu situasi yang positif maka akan merasa puas dalam bekerja dan akan bekerja dengan semaksimal mungkin demikian sebaliknya, seorang ibu bekerja yang mempersepsikan kompetisi secara negative maka akan merasa cemas sehingga membuat sulit berkonsentrasi dalam bekerja, merasa frustrasi dan cenderung menarik diri dari situasi kompetisi.

2.2.2 Aspek-aspek kompetisi kerja

Menurut Handoko (1992:68) situasi persaingan dapat diciptakan dimana pun orang berada. Persaingan dapat diadakan dengan diri sendiri ataupun dengan orang lain, maka yang termasuk aspek-aspek kompetisi kerja adalah :

1. **Persaingan terhadap diri sendiri**

Seseorang akan berusaha lebih keras agar hasil pekerjaannya memuaskan

2. **Persaingan dengan orang lain**

Individu cenderung ingin lebih keras daripada orang lain dan untuk menaklukkan orang lain.

Menurut Anjarsari (2002:26) aspek-aspek kompetisi kerja sebagai berikut :

1. Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai oleh orang lain.
2. Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain.
3. Mendahulukan kepentingan diri sendiri atau mengutamakan kepentingan diri sendiri.

Menurut Strauss dan Sayless (1981:150) menyebutkan individu yang mempunyai sifat kompetitif antara lain : adanya kecenderungan untuk selalu ingin bersaing, mengutamakan kepentingan sendiri, kecenderungan untuk ingin menang, serta tidak pernah merasa puas.

Dalam penelitian ini peneliti lebih mengacu pada aspek-aspek kompetisi kerja yang dikemukakan oleh Anjarsari (2002:26) yaitu situasi untuk saling menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai oleh orang lain, adanya situasi dimana individu untuk mengungguli atau melebihi prestasi orang lain, adanya keadaan dimana setiap orang berusaha untuk mendahulukan kepentingan diri sendiri atau mengutamakan kepentingan diri sendiri.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompetisi Kerja

1. Jenis kelamin

Penelitian tentang perbedaan antara pria dan wanita telah banyak dilakukan. Banyak perbedaan yang telah ditemukan, baik dari segi fisik, kepribadian, maupun dalam perilaku kerja. Ancok, Faturachman, dan Sutjipto (1988) mengatakan bahwa salah satu penyebab mengapa kemampuan wanita lebih rendah dibanding pria adalah anggapan bahwa sejak kecil, wanita memang lebih rendah dari pria.

Adanya stereotip peran jenis membuat pria lebih kompetitif dibandingkan wanita. Wanita lebih bersifat kooperatif dan kurang kompetitif (Ahlgren, 1983). Keadaan ini disebabkan adanya perasaan takut akan sukses yang dimiliki wanita, serta konsekuensi sosial yang negatif yang akan diterima. Bila wanita sukses bersaing dengan pria, mungkin akan merasa kehilangan femininitas, popularitas, takut tidak layak menjadi teman kencan atau pasangan hidup bagi pria, dan takut dikucilkan. Anggapan tersebut juga didukung oleh penelitian Ahlgren dan Johnson bahwa sikap kooperatif lebih tinggi pada wanita sedangkan sikap kompetitif lebih tinggi pada pria (dalam Ahlgren, 1983).

2. Jenis pekerjaan

Gibson (1996) mengatakan bahwa kompetisi akan terjadi pada pekerjaan-pekerjaan dimana terdapat insentif, bonus atau *reward*.

Kompetisi secara luas dapat diterima pada pekerja white collar dan pada pekerja setingkat manajerial, yaitu mereka yang berada pada tahap pekerjaan minimal staf.

3. Tingkat Pendidikan

Liebert dan Neake (1977) berpendapat bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi pemilihan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat tantangan yang tinggi akan semakin kuat. Harapan-harapan dan ide kreatif akan dituangkan dalam usaha penyelesaian tugas yang sempurna (Caplow, dalam As'ad, 1987). Ide kreatif merupakan simbol aktualisasi diri yang membedakan dirinya dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas serta kualitas hasil.

4. Promosi Karir

Berdasarkan penyelidikan di negara barat, ternyata gaji hanya menduduki urutan ketiga sebagai faktor yang merangsang rang untuk bekerja. Sedangkan faktor utama dalam memotivisir orang dalam bekerja adalah rasa aman dan kesempatan untuk naik pangkat (promosi) dalam pekerjaan (Anoraga, 2001).

Rosenbaum dan turner (Dreher, dkk. 1991) mengatakan bahwa pengalaman-pengalaman individu pada awal bekerja dimana ia mampu mengalahkan rekan kerjanya dalam perolehan pengetahuan, keahlian, dan informasi, akan memberi dampak positif bagi kecerahan prospek karirnya.

Dijelaskan bahwa adanya dukungan dari perusahaan, terutama orang-orang sebagai *sponsorship* yang memberikan arahan dalam mendorong karyawan untuk lebih berhasil dalam pencapaian karir selanjutnya.

Sponsor atau yang dikenal dengan mentor memberikan informasi tentang arir, kesempatan yang diperoleh dalam usaha pengembangan pribadi, dan memberikan konseling karir bagi mereka (David & Newstrom, 1989).

5. Umur

Gellerman (1987) berpendapat bahwa para pekerja muda pada umumnya mempunyai tingkat harapan dan ambisi yang tinggi. Mereka mempunyai tantangan dalam pekerjaan dan menjadi bosan dengan tugas-tugas rutin. Mereka menjadi tidak puas dengan kedudukan yang kurang berarti. Hal ini juga terjadi pada pekerja usia menengah. Status menjadi sesuatu yang penting. Sebaliknya, diusia lanjut, kompetisi biasanya dielakkan karena menurunnya stamina.

6. Sosial Ekonomi

Arnold (Freedman, Sears, & Carlsmith, 1981) berpendapat bahwa adanya bonus yang dibagikan pihak perusahaan bagi mereka yang dianggap berprestasi merupakan tendensi alami untuk berkompetisi. Bonus yang diberikan umumnya berupa uang, dan sangat mempengaruhi keinginan individu untuk berkompetisi meraihnya. Atkinson (Mc. Clelland, 1987) berpendapat bahwa semakin tinggi ganjaran uang, semakin tinggi pula performansi, terutama saat munculnya kesempatan untuk meraih kemenangan.

7. Masa Kerja

Para pekerja usia menengah dengan pengalaman kerja yang cukup, sangat mementingkan status. Pada usia ini sangatlah menentukan apakah mereka akan sukses selanjutnya atau tidak. Kesuksesan diperoleh melalui keinginan berkompetisi dalam pencapaian tujuan, karena pada tingkat usia menengah mereka telah sampai pada tahap pemeliharaan karir. Usaha mempertahankan dan meningkatkan karir dilakukan dengan menunjukkan prestasi kerja sebaik-baiknya. Prestasi kerja meningkat dengan dengan sejalan dengan bertambahnya pengalaman dalam penyelesaian tugas (Ghiselli & Brown, 1955; Blum & Nayer, 1968).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk melakukan kompetisi bersifat eksternal dan internal. Jenis kelamin, umur, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, masa kerja, promosi karir, dan keinginan status sosial ekonomi sangat mempengaruhi keinginan seseorang untuk berkompetisi. Perbedaan antara pria dan wanita berdasarkan penelitian merupakan hal yang mendasar yang membedakan keinginan untuk berkompetisi. Karakteristik pribadi yang dimiliki wanita lebih mengarahkan mereka menghindari konflik dan persaingan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Dijelaskan bahwa motif dalam psikologi berarti rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu tingkah laku. Karena itu motivasi berarti membangkitkan motif yaitu daya gerak kemudian

menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau tujuan tertentu (Sobur dalam As'ad 2004 : 268)

Tingkah laku bermotivasi dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan dan diarahkan pada pencapaian suatu tujuan agar suatu kebutuhan terpenuhi dan suatu kehendak terpuaskan (Dirgagunarsa, 1983 : 93). Membangkitkan aspek-

aspek dalam diri untuk bergerak sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi. Seseorang yang termotivasi akan memiliki perilaku yang lebih bersemangat dibandingkan seseorang yang tidak memiliki motivasi. Motivasi dapat memperkuat hal-hal yang berkaitan dalam hidup, baik prinsip, nilai maupun suatu yang sifatnya riil seperti pekerjaan.

Dalam konteks studi psikologi, Abin Syamsudin makmun (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya :

- a. Frekuensi individu dalam melakukan kegiatan
- b. Persistensi pada kegiatan (bagaimana ketepatan dan ketelitian individu tersebut
- c. Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan
- d. Devosi dan pengorbanan dalam mencapai tujuan
- e. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
- f. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*out put*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan

g. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Bukti yang paling dasar terhadap keberhasilan suatu bentuk motivasi adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

Menurut Reiss, Steven (2000), Motivasi diri adalah sebuah kemampuan untuk memotivasi diri tanpa memerlukan bantuan orang lain.

Manusia memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses kesadaran akan keinginan diri sendiri yang biasanya terkubur. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak, namun seringkali dorongan tersebut melemah karena faktor luar. Melemahnya dorongan ini bisa dilihat dari hilangnya harapan dan ketidak berdayaan.

Motivasi merupakan sebuah konsep yang luas (*diffuse*), dan seringkali dikaitkan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi energi dan arah aktivitas manusia, misalnya minat (*interest*), kebutuhan (*need*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), aspirasi, dan insentif. Dituliskan dalam Chaplin (2006 : 310) bahwa motivasi merupakan satu variable penyalang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organism, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.

Secara umum motivasi didefinisikan sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena perilaku manusia itu selalu bertujuan, sehingga kita dapat

menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkah laku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu itu sendiri (ekstrinsik).

2.3.1.2 Teori-Teori Pendukung Motivasi

Davis dan Newstorm (1996) mengklasifikasikan beberapa penguatan motivasi, diantaranya adalah

a. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subjektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut.

Padahal dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan pengubah perilaku.

Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan

dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

Contoh yang sangat sederhana ialah seorang juru tik yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu singkat. Juru tik tersebut mendapat pujian dari atasannya. Pujian tersebut berakibat pada kenaikan gaji yang dipercepat. Karena juru tik tersebut menyenangi konsekuensi perilakunya itu, ia lalu terdorong bukan hanya bekerja lebih tekun dan lebih teliti, akan tetapi bahkan berusaha meningkatkan keterampilannya, misalnya dengan belajar menggunakan komputer sehingga kemampuannya semakin bertambah, yang pada gilirannya diharapkan mempunyai konsekuensi positif lagi di kemudian hari.

Contoh sebaliknya ialah seorang pegawai yang datang terlambat berulang kali mendapat teguran dari atasannya, mungkin disertai ancaman akan dikenakan sanksi indisipliner. Teguran dan kemungkinan dikenakan sanksi sebagai konsekuensi negatif perilaku pegawai tersebut berakibat pada modifikasi perilakunya, yaitu datang tepat pada waktunya di tempat tugas.

Penting untuk diperhatikan bahwa agar cara-cara yang digunakan untuk modifikasi perilaku tetap memperhitungkan harkat dan martabat manusia yang harus selalu diakui dan dihormati, cara-cara tersebut ditempuh dengan gaya yang manusiawi pula.

Tabel 2.1
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

No	Faktor Internal	Faktor Eksternal
1.	Persepsi seseorang mengenai diri sendiri	Jenis pekerjaan
2.	Harga Diri	Sifat Pekerjaan
3.	Harapan pribadi	Organisasi tempat bekerja
4.	Kebutuhan	Situasi Lingkungan pada umumnya
5.	Keinginan	Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya
6.	Kepuasan Kerja	Kelompok kerja dimana orang tersebut bergabung
7.	Prestasi kerja yang dihasilkan	Penghargaan terhadap prestasi kerja

b. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi. (*Reinforcement Theory*)

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimana yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam sebuah siklus proses belajar. (Davis dan Newstorm, 1996 : 69). Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal.

c. Teori Insentif.

Merupakan teori yang mengatakan bahwa seseorang akan bergerak atau mengambil tindakan karena ada insentif yang akan dia dapatkan. Misalnya, Anda mau bekerja dari pada sampai sore karena Anda tahu bahwa Anda akan mendapatkan intensif berupa gaji. Jika Anda tahu akan mendapatkan penghargaan, maka Anda pun akan bekerja lebih giat lagi. Yang dimaksud insentif bisa *tangible* atau *intangibile*. Seringkali sebuah pengakuan dan penghargaan, menjadi sebuah motivasi yang besar.

d. Takut Kehilangan *versus* Kepuasan

Ada dua faktor yang memotivasi manusia, yaitu takut kehilangan dan demi kepuasan (terpenuhinya kebutuhan). Takut kehilangan adalah ketakutan akan kehilangan yang sudah dimiliki. Misalnya seseorang yang termotivasi berangkat kerja karena takut kehilangan gaji.

Ada juga orang yang giat bekerja demi menjawab sebuah tantangan, dan ini termasuk faktor kepuasan. Faktor takut kehilangan diyakini lebih kuat dibanding meraih kepuasan, meskipun pada sebagian orang terjadi sebaliknya.

e. Kejelasan Tujuan

Teori ini mengatakan bahwa manusia akan bergerak jika kita memiliki tujuan yang jelas dan pasti. Dari teori ini muncul bahwa seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi jika dia memiliki tujuan yang jelas. Sehingga munculah apa yang disebut dengan *Goal Setting* (penetapan tujuan)

2.3.2 Motivasi Berprestasi

2.3.2.1 Pengertian

Menurut Atkinson (1974:118) motivasi berprestasi adalah kekuatan untuk berprestasi yang diekspresikan melalui perilaku terhadap tugas dalam situasi tertentu yang ditimbulkan oleh dirinya sendiri (*personal disposition*) maupun

pengaruh lingkungan. Sedangkan menurut McClelland (dalam Matlin, 1987:235) motivasi berprestasi adalah

“ The desire to strive for success in situation involving in standard of excellence”

yang berarti hasrat untuk mencapai kesuksesan menurut standar kesempurnaan. Standar kesempurnaan ini dapat berupa prestasinya sendiri sebelumnya maupun prestasi orang lain. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McClelland (1987) wanita memiliki skor motivasi berprestasi yang lebih rendah dari pria. Rendah motivasi berprestasi pada wanita ini disebabkan karena wanita memiliki penilaian dan dampak yang negatif dari pekerjaan yang mereka lakukan terutama pekerjaan yang mencerminkan maskulinitas.

Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan ini menurut McClelland, yaitu (1) Kebutuhan akan prestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. (2) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara, dan (3) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Jung (1978) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu usaha yang dilakukan individu agar bisa mencapai keberhasilan yang berasal

dari dalam dirinya sendiri maupun dari lingkungannya dimana perilaku dievaluasi menurut standar atau kriteria sempurna.

Berpedoman pada pengertian motivasi berprestasi yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat dalam diri seseorang untuk berprestasi sehingga mencapai kriteria tertentu yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun lingkungannya.

2.3.2.2 Komponen motivasi berprestasi

Berdasarkan hasil penelitian McClelland dkk (1974), komponen motivasi berprestasi ada empat, yaitu :

a. Risiko pemilihan tugas

Adanya kecenderungan pada individu yang motivasi berprestasinya tinggi untuk lebih realistis dalam memilih tugas. Mereka lebih suka tugas dengan tantangan moderat yang akan menjanjikan kesuksesan. mereka tidak suka dengan pekerjaan yang terlalu mudah, dimana tidak ada tantangan dan pekerjaan yang terlalu sulit dimana kemungkinan untuk suksesnya kecil.

b. Umpan balik

Adanya umpan balik yang konkrit tentang apa yang sudah mereka lakukan dengan membandingkan prestasi yang mereka miliki terhadap orang lain. umpan balik ini selanjutnya akan dipergunakan untuk memperbaiki prestasinya.

c. tanggung jawab

Adanya tanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya. ia akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak meninggalkan tugas itu sebelum dapat menyelesaikannya. hal ini dikarenakan individu akan merasa berhasil bila telah menyelesaikan tugas dan gagal bila tidak dapat menyelesaikannya.

d. kreatif-inovatif

Inovatif adalah melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda dengan cara sebelumnya. Sedangkan kreatif yaitu mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas dengan seefektif dan seefisien mungkin. Mereka tidak menyukai pekerjaan rutin yang sama dari waktu ke waktu. jika dihadapkan pada pekerjaan yang bersifat rutin, mereka akan berusaha mencari cara lain untuk menghindari rutinitas tersebut, namun jika tidak dapat menghindarinya mereka akan tetap dapat menyelesaikannya.

2.3.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi

Menurut Jung (1978), motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a. Faktor Intrinsik

Faktor ini berasal dari dalam diri individu yang bersangkutan atau sama saja dengan karakteristik individu tersebut yang sudah dijelaskan sebelumnya. Ditambah lagi dengan adanya *reward* intrinsik berupa kebanggaan dan kepuasan yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas atau ketika mendapatkan kesuksesan.

b. Faktor Ekstrinsik

Adanya dukungan sosial yang didapatkan dan keuntungan materi. Misalnya saja dukungan sosial yang berasal dari orangtua untuk berprestasi akan meningkatkan motivasi berprestasi seseorang. Keuntungan materi yang didapatkan dari bekerja akan meningkatkan motivasi berprestasi. Karena semakin tinggi prestasi seseorang maka umumnya orang akan beranggapan bahwa mereka akan mendapatkan keuntungan materi yang lebih besar pula. Selain itu, motivasi berprestasi akan meningkat jika ada ekstrinsik *reward* berupa promosi dan keuntungan materi, dan *punishment* yang diperoleh jika dia gagal maka akan mendapatkan hukuman berupa penolakan dari lingkungannya karena seperti yang sudah diketahui bahwa “*everybody loves winner*”.

2.4 Kerangka berpikir Pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita di PD. BPR BKK Ungaran kantor pusat dan seluruh kantor cabang

PD BPR BKK Ungaran adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dibidang profit yang mempunyai tugas pokok menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito dan menyalurkan dana dalam bentuk kredit serta penempatan antar bank. Adanya persaingan perbankan yang sangat ketat, membuat jajaran Direksi dan Manajemen PD BPR BKK Ungaran berusaha mengembangkan dan membesarkan PD BPR BKK Ungaran, agar dapat segera tumbuh sejajar dengan BPR-BPR yang sudah lebih berhasil.

Untuk mewujudkan hal tersebut pihak bank menginginkan pegawainya bekerja seoptimal mungkin, disamping itu rata-rata dari bank melakukan strategi dengan menambah jumlah pegawai wanita lebih banyak daripada pegawai laki-laki. Beberapa perusahaan seperti bank, meyakini bahwa pegawai wanita lebih luwes dan fleksibel daripada pegawai laki-laki. Sebuah penelitian yang dilakukan pada salah satu perusahaan provider di Semarang menunjukkan tingginya tingkat laba yang dihasilkan sejak perusahaan tersebut menambahkan jumlah pegawai wanitanya. (www.kompas.com/2009/3/2/pegawai-wanita-menaikkan-provit.html)

Disamping itu beberapa bank juga menggunakan berbagai strategi dengan menuntut pegawainya agar mau mengeluarkan segala daya pikir, kreativitas, dan kerja keras untuk bank. Salah satu strategi yang digunakan yaitu dengan berkompetisi.

Poerwadarminta (1998:767) mengatakan bahwa kompetisi sebagai usaha, memperlihatkan oleh perseorangan untuk dapat diakui dilingkungan kerja. Pada situasi tertentu kompetisi berguna dan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan, namun disisi lain kompetisi juga dapat memberikan dampak negatif. Jika seseorang melakukan kompetisi maka semangat usahanya dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan. Kompetisi menjadi pilihan terbaik apabila seorang pekerja dapat mencapai hasil yang maksimal, tetapi kompetisi mengakibatkan agresi, apabila kompetisi tersebut memberikan reward yang terlampau tinggi. Pada keadaan lain, kompetisi justru menimbulkan ketakutan pada sebagian wanita untuk bersaing, mereka cenderung menghindari konflik dan persaingan dalam pekerjaan. Hal ini yang memicu terjadinya *fear of succes* pada pegawai wanita yang dilatarbelakangi oleh situasi kompetisi kerja.

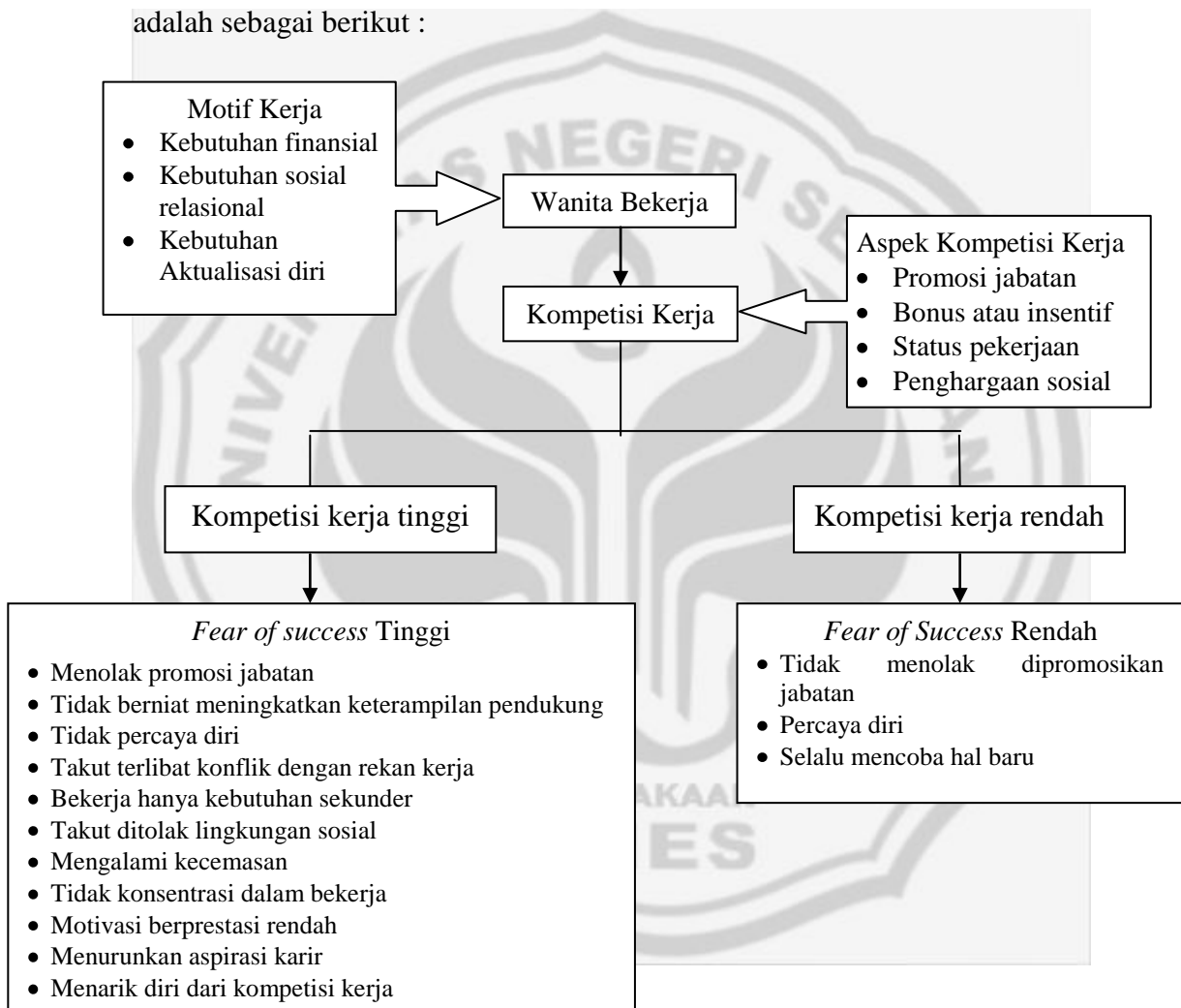
Horner (1978 :50-61) mengatakan bahwa ketakutan akan sukses lebih kuat dalam situasi yang kompetitif atau penuh persaingan. Seorang ibu yang mempunyai persepsi positif terhadap kompetisi, akan merasa puas dalam bekerja dan akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Sebaliknya seorang ibu yang mempersepsikan kompetisi secara negatif maka akan merasa cemas sehingga membuat sulit konsentrasi dalam bekerja, merasa frustrasi dan menarik diri dari kompetisi.

Dikatakan oleh Karabenick dan Marshall (2004:220) bahwa prestasi yang berorientasi tugas yang bersifat kompetitif dan agresif membuat wanita merasa tidak nyaman, untuk melakukan perilaku-perilaku yang berhubungan dengan pencapaian prestasi, yang tampak tidak feminin dan dapat menyebabkan penolakan sosial. Persaingan pada pria tampak menimbulkan konflik menurut wanita, sehingga hal tersebut dapat menurunkan penampilan kerja seorang ibu. Menurut Dowling (1995:40) sejumlah wanita memprotes tentang persaingan dalam dunia pekerjaan laki-laki dan menolak untuk ikut berprestasi di dalam pekerjaan tersebut.

Hal tersebut diperkuat oleh Horner (dalam Dowling, 1995:147) menyimpulkan bahwa wanita muda yang mampu, kerap menghalangi diri mereka sendiri untuk mencari keberhasilan. Dalam situasi persaingan antarjenis mereka memperlihatkan hasil yang lebih buruk, dan banyak di antara wanita yang memang berhasil, kemudian mencoba menurunkan prestasi mereka sesudahnya. Para wanita ini tidak nyaman merasakan kekuasaan dan kehebatan mereka.

Karena bingung dan gelisah, mereka lebih suka menurunkan aspirasi karir mereka daripada harus mengalami ketidaknyamanan tersebut.

Berdasarkan teori-teori serta hasil penelitian yang telah dilakukan maka kerangka berpikir pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success*, yang merupakan gambaran pemikiran peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut :

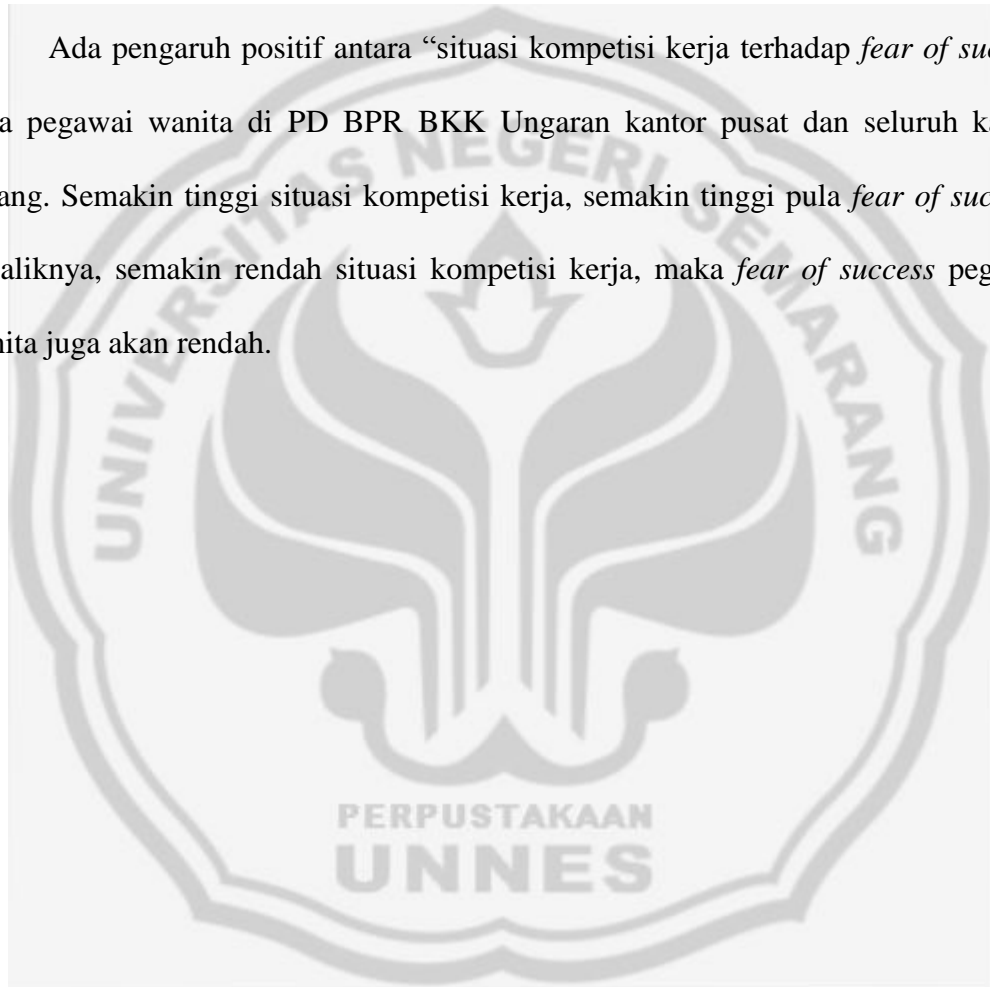


Gambar 2.1 kerangkaberpikir Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja terhadap *Fear of Success*

2.4. Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 64) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul. Berdasarkan uraian teoritis diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

Ada pengaruh positif antara “situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita di PD BPR BKK Ungaran kantor pusat dan seluruh kantor cabang. Semakin tinggi situasi kompetisi kerja, semakin tinggi pula *fear of success*. Sebaliknya, semakin rendah situasi kompetisi kerja, maka *fear of success* pegawai wanita juga akan rendah.



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Nazir (2003:84) memberikan pengertian tentang desain penelitian sebagai suatu proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita di PD. BPR BKK Ungaran. Dilihat dari pendekatan analisisnya, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana penekanan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah menjadi data statistik. Berdasarkan kedalaman analisis dan karakteristik masalah, desain penelitian ini termasuk penelitian korelasional yaitu bertujuan menyelidiki sejauhmana variable X (situasi kompetisi kerja) berkaitan dengan variabel Y (*fear of success*). Oleh karena itu dapat disimpulkan penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif korelasional.

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif (Azwar, 2001:59). Sedangkan menurut Nazir (2004:149) variabel adalah konsep yang

mempunyai bermacam-macam nilai. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung.

Variabel bebas (X) adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain atau variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Sedangkan variabel tergantung (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain (Azwar, 2001:62). Dalam penelitian ini, variabel bebasnya (X) adalah Situasi Kompetisi Kerja, sedangkan variabel tergantungnya (Y) adalah *Fear of Success*.

3.2.2 Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana variabel diukur. Definisi variabel-variabel penelitian ini perlu dirumuskan untuk menghindari salah pengertian mengenai data yang akan dikumpulkan serta menghindari kesesatan dalam menentukan alat pengumpulan data. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.2.1 Situasi Kompetisi Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kompetisi adalah suatu perbuatan yang dilakukan dengan usaha keras berkaitan dengan tujuan seseorang, dimana individu berusaha untuk menyamai atau melebihi orang lain untuk memperlihatkan keunggulan sehingga mendapatkan objek, pengakuan, gengsi, dan kehormatan dari orang lain.

Secara operasional aspek yang digunakan dalam penelitian ini dari variabel situasi kompetisi kerja adalah menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain, mengungguli atau melebihi prestasi orang lain, dan mendahulukan kepentingan diri sendiri.

3.2.2.2 *Fear of success*

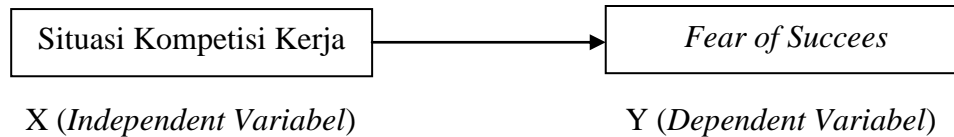
Dalam penelitian ini yang dimaksud *fear of success* yaitu suatu konflik batin antara hasrat untuk berprestasi tetapi dihadapkan pada konsekuensi negatif, yang diterima sehingga membuat wanita cenderung menghindari kesuksesan.

Secara operasional aspek yang digunakan dalam penelitian ini dari variabel *fear of success* adalah aspek kompetensi, aspek kemandirian, aspek kompetisi, dan sikap terhadap kesuksesan.

3.2.3 Hubungan antar variabel penelitian

Hubungan antar variabel adalah hal yang penting untuk dilihat dalam suatu penelitian. Di dalam pengaruh antar variabel ini kita akan melihat satu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel dalam penelitian ini adalah situasi kompetisi kerja sebagai variabel bebas, dan *fear of success* sebagai variabel tergantung.

Hubungan tersebut dapat dilihat dalam kerangka sebagai berikut :



Gambar 3.1 hubungan antar variable

3.3 Populasi dan Sample

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang terdapat di Kantor Pusat Operasional (KPO) dan delapan kantor cabang PD BPR BKK Ungaran. Jumlah pegawai wanita pada PD BPR BKK Kabupaten Semarang adalah 102 orang. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah:

1. Level pegawai sebagai staf dan sudah berstatus sebagai karyawan tetap
2. Sudah menikah dan mempunyai anak

3.3.2. Sample

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2006:131). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai wanita pada level staf PD BPR BKK Ungaran dengan jumlah 70 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Cara yang digunakan untuk melakukan randomisasi dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan undian. Peneliti membuat daftar yang berisi semua subjek dan member kode nomor urut kepada semua subjek. Kemudian kode tersebut ditulis dalam selembar kertas kecil yang dimasukkan kedalam tempat. Kocok baik-baik tempat tersebut, dan ambil kertas gulungan satu demi satu sampai jumlah yang diperlukan tercapai. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan 30 subjek untuk *try out* dan 40 subjek untuk penelitian.

3.4 Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu hal penting dalam penelitian. Untuk itu kita perlu memilih alat pengumpulan data yang tepat agar hasil penelitian yang diperoleh lebih akurat dan objektif. Pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan reliabel.

Azwar (2002:5) menjelaskan bahwa metode skala adalah metode pengumpulan data yang mengungkap konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu. Stimulusnya berupa pertanyaan dan pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Jawaban subjek lebih bersifat proyektif, yaitu berupa proyeksi dari perasaan atau kepribadiannya.

Dalam penelitian ini digunakan dua macam skala sebagai alat ukur, yaitu skala situasi kompetisi kerja dan skala *fear of success*. Dalam penyusunan skala ini, format item yang digunakan adalah format respon. Masing-masing item terdiri dari

item *Favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan *Unfavorable* (tidak mendukung objek sikap). Sistem penilaian dalam penelitian ini didasarkan pada bentuk skala yang mempunyai lima tingkat jawaban yang terdiri dari “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Netral” (N), “Tidak Sesuai” (TS), dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Pilihan alternatif jawaban dan skoring setiap item pernyataan dalam skala *fear of success* dan skala situasi kompetisi kerja, sebagai berikut:

Tabel .3.1
Skoring Skala Situasi Kompetisi Kerja

Alternatif Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

Tabel .3.2
Skoring Skala *Fear of Success*

Alternatif Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

Pembuatan skala berfungsi untuk mengukur atribut psikologis. Setelah dilakukan identifikasi alat ukur, maka langkah selanjutnya adalah pembuatan *blue print*. *Blue print* disajikan dalam bentuk tabel yang memuat uraian komponen-

komponen atribut yang harus dibuat aitemnya, proporsi aitem dalam masing-masing komponen, dan memuat indikator perilaku dalam setiap komponen. Dalam penulisan aitem, blue print akan memberikan gambaran mengenai isi skala dan menjadi acuan serta pedoman bagi penulis untuk tetap berada dalam lingkup ukur yang benar (Azwar, 2007:23). Berikut ini akan disajikan *blue print* dari skala situasi kompetisi kerjadan skala *fear of success*.

Tabel .3.3
Blue Print Skala Situasi Kompetisi Kerja

Variabel	Aspek	Sebaran Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Situasi Kompetisi kerja	Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37,	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40	14
	Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 43	15
	Mendahulukan kepentingan diri sendiri	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 44	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42	15
Jumlah				44

Tabel .3.4
Blue Print Skala Fear of Success

Variabel	Aspek	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
<i>Fear of Success</i>	Kompetensi	1. Kemampuan menguasai tugas pokok	1, 9, 17,	5, 13,	5
		2. Kemampuan mengembangkan skill	25, 33	21, 29, 37	5
		3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	41, 49, 57	45, 53	5
	Kemandirian	1. Mampu menyikapi pelaksanaan tugas atas kemampuan sendiri	6, 14, 22, 30,	2, 10, 18, 26,	8
		2. Mampu mengambil keputusan	38, 46, 54	34, 42, 50, 58	7
	Kompetisi	Usaha individu untuk menyamai atau melebihi hasil kerja orang lain	3, 11, 19, 27, 35, 43, 51, 59	7, 15, 23, 31, 39, 47, 55	15
	Sikap terhadap kesuksesan	Pandangan individu terhadap kesuksesan	8, 16, 24, 32, 40, 48, 56	4, 12, 20, 28, 36, 44, 52, 60	15
Jumlah			30	30	60

3.5.1 Validitas

Setiap penelitian diharapkan memperoleh hasil yang benar-benar objektif, yaitu penelitian tersebut dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari masalah yang diteliti. Untuk itu alat ukur yang digunakan harus memiliki validitas dan reliabilitas (Azwar, 2004 : 55)

Azwar (2007:5) mendefinisikan bahwa validitas berarti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Oleh karena itu untuk mengetahui validitas suatu alat ukur dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap aitem dengan skor total. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi aitem dan total aitem

X : Jumlah masing – masing skor total aitem

Y : jumlah Skor total aitem

N : Jumlah subyek

ΣX^2 : Jumlah kuadrat X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat Y

Hasil perhitungan validitas dengan taraf signifikansi 1% dengan bantuan SPSS versi 17.00, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Skala Situasi Kompetisi Kerja

Berdasarkan uji validitas, diperoleh hasil bahwa skala situasi kompetisi kerja yang terdiri dari 44 item terdapat 41 item yang valid dan 3 item yang tidak valid. Aitem dinyatakan valid apabila skor yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Sebaliknya, apabila skor yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka aitem dinyatakan tidak valid. Aitem yang tidak valid terdapat pada nomor 17, 38, dan 42. Aitem-aitem yang dinyatakan valid menunjukkan indeks korelasi tertinggi sebesar 0,646 dan terendah sebesar 0,381. Sedangkan aitem yang tidak valid memiliki indeks korelasi tertinggi sebesar 0,202 dan terendah sebesar 0,75.

Aitem yang dinyatakan valid kemudian disusun kembali dan digunakan sebagai alat pengambilan data pada penelitian yang sebenarnya. Sedangkan aitem yang dinyatakan tidak valid dibuang. Sehingga pada skala situasi kompetisi kerja yang baru terdapat 41 item pernyataan.

Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran Uji coba Validitas Skala Situasi Kompetisi Kerja. Item-item yang gugur dan yang memenuhi syarat selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13.5
Aitem gugur dan penyebaran butir pernyataan skala situasi kompetisi kerja

Variabel	Aspek	Sebaran Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Situasi Kompetisi kerja	Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain	1, 7, 13, 19(18),25(24), 31(30), 37(36)	4, 10, 16, 22(21),28(27), 34(33), 40(38)	14
	Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain	5, 11, 17*, 23(22), 29(28), 35(34), 41(39)	2, 8, 14, 20(19), 26(25), 32(31), 38*, 43(40)	13
	Mendahulukan kepentingan diri sendiri	3, 9, 15, 21(20), 27(26), 33(32), 39(37), 44(41)	6, 12, 18(17), 24 (23), 30(29), 36(35),42*	14
Jumlah				41

Keterangan:

- * = nomor aitem yang gugur
() = nomor aitem yang baru

2) Skala *Fear of Success*

Berdasarkan uji validitas, diperoleh hasil bahwa skala *fear of success* yang terdiri dari 60 item terdapat 47 item yang valid dan 13 item yang tidak valid. Aitem dinyatakan valid apabila skor yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Sebaliknya, apabila skor yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka aitem dinyatakan tidak valid. Aitem yang tidak valid terdapat pada nomor 13, 15, 19, 21, 29, 30, 32, 46, 47, 48, 52, 57, dan 60. Aitem-aitem yang dinyatakan valid menunjukkan indeks korelasi tertinggi sebesar 0,677 dan terendah sebesar 0,374. Sedangkan aitem yang tidak valid memiliki indeks korelasi tertinggi sebesar 0,352 dan terendah sebesar 0,11.

Aitem yang dinyatakan valid kemudian disusun kembali dan digunakan sebagai alat pengambilan data pada penelitian yang sebenarnya. Sedangkan aitem yang dinyatakan tidak valid dibuang. Sehingga pada skala *fear of success* yang baru terdapat 47 item pernyataan.

Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran Uji coba Validitas Skala *Fear of Success*. Item-item yang gugur dan yang memenuhi syarat selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Aitem gugur dan penyebaran butir pernyataan skala *fear of success*

Variabel	Aspek	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
<i>Fear of Success</i>	Kompetensi	1. Kemampuan menguasai tugas pokok	1, 9, 17(15),	5, 13*,	4
		2. Kemampuan mengembangkan skill	25(21), 33(26)	21*, 29*, 37(30)	3
		3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	41(34), 49(39), 57*	45(38), 53(42)	4
	Kemandirian	1. Mampu menyikapi pelaksanaan tugas atas kemampuan sendiri	6, 14(13), 22(18), 30*	2, 10, 18(16), 26(22)	7
2. Mampu mengambil keputusan		38(31), 46*, 54(43)	34(27), 42(35), 50(40), 58(46)	6	
	Kompetisi	Usaha individu untuk menyamai atau melebihi hasil kerja orang lain	3, 11, 19*, 27(23), 35(28), 43(36), 51(41), 59(47)	7, 15*, 23(19), 31(25), 39(32), 47*, 55(44)	12
	Sikap terhadap kesuksesan	Pandangan individu terhadap kesuksesan	8, 16(14), 24(20), 32*, 40(33), 48*, 56(45)	4, 12, 20(17), 28(24), 36(29), 44(37), 52*, 60*	11
		Jumlah	24	23	47

Keterangan:

* = nomor aitem yang gugur

() = nomor aitem yang baru

3.5.2 Reliabilitas

Azwar (2003:6) mengemukakan bahwa reliabilitas suatu alat ukur sering diartikan sebagai *consistency*, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauhmana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Jadi, bila setiap subyek yang diukur dengan instrumen yang sama pada dua kesempatan yang berbeda dan hasilnya (Reliabel) maka instrumen itu dinyatakan reliabel sebaliknya, bila hasilnya berbeda, maka instrumen itu dinyatakan tidak reliabel.

Penelitian ini menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh *Cronbach* yang disebut dengan *teknik Alpha Cronbach* dengan pemikiran bahwa teknik ini lebih umum digunakan serta memiliki keunggulan tertentu dibandingkan dengan teknik analisis reliabilitas lain.

Rumus teknik *Alpha Cronbach* :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S\chi^2}{\sum St^2} \right)$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah butir item

1 = Bilangan konstan

$\sum S\chi^2$ = Variasi butir item

$\sum St^2$ = Variasi skor total

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, maka semakin tinggi pula reliabilitas alat

ukur tersebut. Uji reliabilitas skala situasi kompetisi kerja dan skala *fear of success* ini menggunakan teknik statistik dengan rumus *Alpha Cronbach*. Menurut Azwar (2007:83) reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Hasil reliabilitas semua variable

Variabel	Hasil Reliabilitas
Situasi kompetisi kerja	0,917
<i>Fear of Success</i>	0,924

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan cara yang digunakan dalam mengolah dan menganalisis data yang diperoleh sehingga dapat dibuat satu kesimpulan. Pada penelitian ini, data penelitian dianalisis secara bertahap dan digunakan analisis statistik langkah awal pengolahan data adalah dengan melakukan analisis deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS *Windows Release* versi 17.

Guna menjawab hipotesis yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap pada level staf digunakan analisis regresi yaitu analisis regresi linier satu prediktor karena hanya ada satu

variabel independent yaitu kepuasan kompensasi. Analisis juga dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS *Windows Release* versi 17.



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hal yang berkaitan dengan proses penelitian, hasil analisis data dan pembahasan mengenai “Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja Terhadap *Fear of Success* Pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Kabupaten Semarang”. Penelitian ini diharapkan akan memperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, oleh karenanya diperlukan analisis data yang tepat serta pembahasan mengenai analisis data tersebut secara jelas agar tujuan dari penelitian yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan skala psikologi dan angket. Data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan metode yang telah ditentukan. Hal yang berkaitan dengan proses, hasil dan analisis pembahasan hasil penelitian akan diuraikan sebagai berikut.

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan. Tujuan dilaksanakan orientasi kancah penelitian adalah untuk mengetahui kesesuaian karakteristik subjek penelitian dengan lokasi penelitian. Penelitian ini mengambil tempat pelaksanaan di Perusahaan Daerah BKK Ungaran Kabupaten Semarang dengan Kantor Pusat Operasional yang beralamat di Jalan Moh. Yamin No. 1 Ungaran

Badan Kredit Kecamatan (BKK) di Jawa Tengah didirikan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah, tanggal 4 September 1969 Nomor :

Dsa G.226/1969 Jo tanggal 19 November 1970
8 / 2 / 4

Dsa G.323 / 1970 dengan status waktu itu BKK sebagai proyek.
12 / 19 / 24

Sejalan dengan perkembangan perekonomian di Jawa Tengah, ternyata perkembangan operasional BKK makin dirasakan manfaatnya oleh masyarakat atau pengusaha di pedesaan. Pemerintah Jawa Tengah ingin memantapkan kedudukan BKK tersebut.

Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa dasar hukum operasional BKK adalah SK Gubernur dan status BKK pada saat itu proyek, dan sifat proyek suatu saat akan berakhir. Kondisi demikian kurang menguntungkan bagi kedudukan atau kehadiran BKK dalam mengembangkan ekonomi masyarakat.

Sejalan dengan perkembangan perekonomian di Jawa Tengah, ternyata kehadiran BKK di tengah-tengah masyarakat telah diakui keberadaannya. Bertolak dari pemikiran inilah, PEMDA tingkat I Jawa Tengah bersama dengan DPRD memantapkan kehadiran BKK dengan membuat Perda No. 11 Tahun 1981. Perda inipun telah mendapat pengesahan dari Mendagri SK No. 581.053.3/884, tanggal 17 Desember 1981. Kemudian diundangkan dalam lembaran Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah No. 107 tanggal 24 Desember 1981 Seri D No. 103. Dengan demikian berubahlah statusnya dari proyek menjadi BUMD. Dalam perkembangannya Perda tersebut telah diubah menjadi Perda Provinsi Jawa Tengah Perda Nomor 20 tahun 2002 tentang PD BPR BKK di Provinsi Jawa Tengah.

Sejak dikeluarkannya kebijakan pemerintah berupa deregulasi Perbankan tanggal 1 Juni 1983 sampai dengan paket kebijakan Pemerintah 25 maret 1989 beserta penyempurnaan-penyempurnaannya, PD. BKK Ungaran meningkatkan statusnya menjadi BPR (Bank Pengkreditan Rakyat), dengan nama PD. BPR BKK Ungaran. Dengan diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998 Juncto UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, telah terbuka peluang bagi Bank Pengkreditan Rakyat untuk beroperasi dalam wilayah yang lebih luas lagi sampai di tingkat provinsi, maka untuk mempertahankan pertumbuhan PD. BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang berkehendak melakukan penyesuaian terhadap perubahan keadaan serta arah kebijakan Perbankan sesuai dengan Arsitektur Perbankan Indonesia (API), yaitu dengan cara merger dengan 8 PD BKK yang ada di Kabupaten Semarang. Sesuai dengan Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia Nomor : 7/4.KEP.DGS/2005 dan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 503/24/2005 tentang pemberian ijin penggabungan usaha (*merger*) PD BPR BKK Klepu, PD BPR BKK Bawen, PD BPR BKK Tuntang, PD BPR BKK Bringin, PD BPR BKK Ambarawa, PD BPR BKK Sumowono, PD BPR BKK Bandungan, PD BPR BKK Jambu ke dalam PD BPR BKK Ungaran, sehingga PD BPR BKK Ungaran terdiri dari kantor pusat dan 8 kantor cabang, adapun alamat dari kantor cabang PD BPR BKK Kabupaten Semarang adalah:

1. PD BPR BKK Ungaran
Jl. Moh Yamin No. 1 Ungaran
2. PD BPR BKK Ungaran Cabang Klepu
Jl. Soekarno Hatta No. 21 Bergas

3. PD BPR BKK Ungaran Cabang Bawen
Jl. Soekarno Hatta No. 52
4. PD BPR BKK Ungaran Cabang Ambarawa
Jl. Mgr. Soegijopranoto No. 8 Ambarawa
5. PD BPR BKK Ungaran Cabang Jambu
Jl. Raya Ambarawa-Magelang Km 4 No. 46
6. PD BPR BKK Ungaran Cabang Tuntang
Jl. Raya Tuntang No. 8 Tuntang
7. PD BPR BKK Ungaran Cabang Bringin
Jl. Diponegoro No. 96 B Bringin
8. PD BPR BKK Ungaran Cabang Bandungan
Jl. Tirtomoyo No. 73 Bandungan
9. PD BPR BKK Ungaran Cabang Sumowono
Jl. Sukoharjo No. 4 Sumowono

Visi PD BPR BKK Ungaran yaitu : “Membangun layanan Jasa Perbankan yang sehat untuk kesejahteraan masyarakat”. Sedangkan misi dari PD BPR BKK Ungaran adalah:

1. Menyediakan produk layanan jasa perbankan yang tepat, mudah dan berhasil guna

2. Meningkatkan kegiatan usaha dalam menghimpun dana untuk menumbuhkembangkan perekonomian di pedesaan.
3. Mewujudkan kualitas sumber daya manusia menuju profesionalisme dan produktifitas yang handal
4. Penerapan sistem informasi yang cepat dan tepat

Asas dari PD BPR BKK Ungaran, yaitu : "Perusahaan Daerah PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang dalam melakukan usahanya berdasarkan demokrasi ekonomi dan prinsip kehati-hatian". Sedangkan maksud dan tujuan pendirian Perusahaan Daerah PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang, yaitu :

1. Untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang
2. Sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat

Dasar pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian di PD BPR BKK Ungaran adalah sebagai berikut :

1. Fenomena penelitian penulis ada di PD BPR BKK tersebut.
2. PD BPR BKK Ungaran terbuka kepada akademisi untuk melakukan penelitian, dibuktikan dengan proses perijinan yang tidak sulit.
3. Belum pernah dilakukan penelitian sejenis dengan topik yang sama sebelumnya.

4.1.2 Proses Perijinan

Agar dapat melaksanakan penelitian yang bertempat di PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang, peneliti melakukan beberapa tahap perijinan. Pertama, untuk melakukan observasi awal di PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang, sebagai pengambilan data awal dengan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di beberapa kantor cabang dan menyebar angket awal. Peneliti meminta surat permohonan izin melakukan penelitian awal dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang ditanda tangani oleh Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, yang ditujukan kepada Direksi PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang. Setelah mendapatkan izin dari pihak PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang, peneliti kemudian melakukan studi pendahuluan serta melakukan pendekatan secara personal dengan karyawan.

Kedua, setelah melakukan observasi awal dan penyusunan instrumen penelitian, peneliti kembali ke PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang untuk melakukan uji coba instrumen kepada 30 pegawai perempuan pada hari Kamis tanggal 2 Juni 2011. Setelah peneliti mendapatkan aitem yang valid kemudian instrumen disusun kembali menjadi skala dengan aitem-aitem yang valid. Untuk dapat melakukan penelitian, peneliti meminta surat izin lagi dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang ditanda tangani oleh Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, yang ditujukan kepada Direksi PD BPR BKK Ungaran Kab. Semarang. Setelah mendapatkan izin dari pihak PD BPR BKK Ungaran, peneliti kemudian melakukan penelitian. Penelitian berlangsung pada hari sabtu tanggal 18 Juni 2011. Setelah melakukan penelitian, peneliti

mendapatkan surat keterangan telah melakukan penelitian dari PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang dengan nomor:

4.2 Penyusunan Instrumen

Penyusunan instrumen dalam penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu:

a. Membuat *blue print*

Setelah dilakukan uji coba instrumen maka didapatkan aitem yang valid dan aitem yang tidak valid. Aitem yang valid kemudian disusun kembali dengan penomoran yang baru untuk dijadikan instrumen penelitian. Sedangkan aitem yang tidak valid dibuang.

b. Menyusun format instrumen

Format skala dalam penelitian ini disusun untuk memudahkan responden dalam mengisi skala dan angket. Format dalam penelitian ini adalah skala Kepuasan Kompensasi dan angket Kinerja. Format instrumen terdiri atas:

1. Halaman sampul

Pada halaman sampul berisi judul skala atau angket yang digunakan dalam penelitian ini, namun judul tidak dituliskan secara eksplisit mengenai variabel apa yang diukur, melainkan hanya ditulis Skala Psikologi atau Angket Psikologi, ditujukan kepada pegawai wanita pada PD BPR BKK Ungaran, Logo UNNES, dan Identitas peneliti. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari responden menjawab skala dengan tidak apa adanya atau dibuat-buat.

Identitas Responden

Identitas Responden meliputi : Nama, Usia, Pendidikan, dan Kantor Cabang.

2. Petunjuk pengisian

Petunjuk pengisian memberikan penjelasan kepada responden mengenai cara mengisi skala atau angket yang benar, meminta untuk membaca dengan seksama, memberikan jawaban yang tidak dibuat-buat, serta contoh memberikan jawaban dengan tepat.

3. Butir instrumen

Butir aitem merupakan serangkaian pernyataan mengenai Situasi Kompetisi Kerja sebanyak 41 item dan *Fear of Success* sebanyak 47 item.

4. Menyebarkan instrumen penelitian kepada responden

Setelah instrumen disusun, maka instrumen penelitian siap untuk disebarkan kepada responden.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

4.3.1 Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 18 Juni 2011. Pengumpulan data menggunakan Skala Situasi Kompetisi Kerja dan Skala *Fear of Success* yang memiliki lima alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Selama proses pengumpulan data, penyebaran skala dilakukan dengan cara peneliti datang ke Kantor Pusat Operasiaonal dan kantor cabang PD BPR BKK Ungaran pada tanggal 18 Juni 2011 secara bertahap, kemudian peneliti

memberikan skala kepada kepala cabang masing- masing untuk dibagikan kepada bawahannya. Peneliti memberikan waktu dalam mengerjakan karena karyawan baru pertama mengisi dalam bentuk skala tersebut. Pengembalian skala yang telah diisi oleh subyek akan diambil oleh peneliti secara langsung melalui kepala cabang masing-masing. Pelaksanaan penelitian ini berjalan cukup lancar. Pelaksanaan tidak begitu mengalami kendala dan peneliti dapat mengatasinya.

4.3.2 Pelaksanaan Skoring

Setelah pengumpulan data dilakukan, selanjutnya skala yang telah diisi responden kemudian dilakukan penyekoran. Langkah-langkah penyekoran dilakukan sebagai berikut:

- a. Memberikan skor pada masing-masing jawaban yang telah diisi oleh responden dengan rentang skor satu sampai dengan lima pada Skala Situasi Kompetensi kerja dan skala *Fear of Success* yang selanjutnya ditabulasi.
- b. Melakukan olah data yang meliputi uji validitas instrument, uji reliabilitas instrument, uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis.

4.4 Analisis Deskriptif

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Untuk menganalisis hasil penelitian, peneliti menggunakan angka yang dideskripsikan dengan menguraikan kesimpulan yang didasari oleh angka yang diolah dengan metode statistik. Metode statistik digunakan untuk mencari tahu besarnya Mean Hipotetik (Mean Teoritik), dan Standard Deviasi (σ) dengan mendasarkan pada jumlah item, dan skor maksimal serta skor minimal pada masing-masing alternatif jawaban.

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kategorisasi berdasarkan model distribusi normal (Azwar, 2007: 108). Penggolongan subjek ke dalam tiga kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Penggolongan Kriteria Analisis berdasar Mean Hipotetik

Interval	Kriteria
$X < (M - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(M - 1,0 \sigma) \leq X < (M + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(M + 1,0 \sigma) \leq X$	Tinggi

Keterangan:

M = Mean Hipotetik

σ = Standar Deviasi

X = Skor

Deskripsi data di atas memberikan gambaran penting mengenai distribusi skor skala pada kelompok subjek yang dikenai pengukuran dan berfungsi sebagai informasi mengenai keadaan subjek pada aspek atau variabel yang diteliti.

4.4.1 Gambaran Situasi Kompetisi Kerja pada PD BPR BKK Ungaran

Salah satu skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala situasi kompetisi kerja, dimana skala tersebut disusun berdasarkan aspek-aspek yang menyusunnya. Oleh karenanya, gambaran situasi kompetisi kerja dapat ditinjau baik secara umum maupun secara spesifik (ditinjau dari tiap aspek). Berikut merupakan gambaran situasi kompetisi kerja yang ditinjau secara umum dan spesifik.

4.4.1.1 Gambaran Umum Situasi Kompetisi Kerja pada PD BKK Ungaran

Dari penggolongan kategori analisis berdasarkan mean hipotetik yang sudah disajikan pada tabel 4.2 diperoleh gambaran umum dari situasi kompetisi kerja sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Item} = 41$$

$$\text{Skor tertinggi} = 41 \times 5 = 205$$

$$\text{Skor terendah} = 41 \times 1 = 41$$

$$\text{Mean Teoritik} = (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2$$

$$= (205 + 41) : 2$$

$$= 123$$

$$\text{Standar Deviasi} = (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6$$

$$= (205 - 41) : 6$$

$$= 27,33$$

Gambaran secara umum situasi kompetisi kerja responden berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 123$ dan $SD = 27,33$. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 123 - 27,33 = 95,67$$

$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 123 + 27,33 = 150,33$$

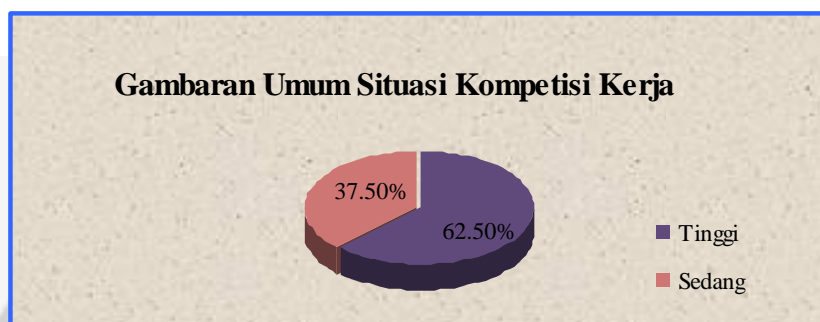
Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi situasi kompetisi kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Situasi Kompetisi Kerja Responden

Kriteria	Interval	Σ Subjek	%
Rendah	$X < 95,67$	0	0
Sedang	$95,67 \leq X < 150,33$	15	37,5
Tinggi	$150,33 \leq X$	25	62,5

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden tergolong memiliki situasi kompetisi kerja yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi sebanyak 62,5% sedangkan 37,5% sisanya tergolong kriteria sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.1 Diagram Situasi Kompetisi Kerja

4.4.1.2 Gambaran Situasi Kompetisi Kerja pada PD BPR BKK Ungaran Ditinjau dari Tiap Aspek

Situasi Kompetisi Kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yakni dari aspek Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain, Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain, dan Mendahulukan kepentingan diri sendiri. Gambaran setiap aspek dari Situasi Kompetisi Kerja dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1.2.1 Gambaran Situasi Kompetisi Kerja pada PD BPR BKK Ungaran

Berdasarkan Aspek Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain

Gambaran Situasi Kompetisi Kerja responden berdasarkan aspek Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain dijelaskan sebagai berikut:

Jumlah Item dalam aspek Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain = 14

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 14 = 70$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 14 = 14$$

$$\text{Mean Teoritik} = (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2$$

$$= (70 + 14) : 2$$

$$= 42$$

$$\text{Standar Deviasi} = (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6$$

$$= (70 - 14) : 6$$

$$= 9,33$$

Gambaran Situasi Kompetisi Kerja responden berdasarkan aspek Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain, berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 42$ dan $SD = 9,33$ Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 42 - 9,33 = 32,67$$

$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 42 + 9,33 = 51,33$$

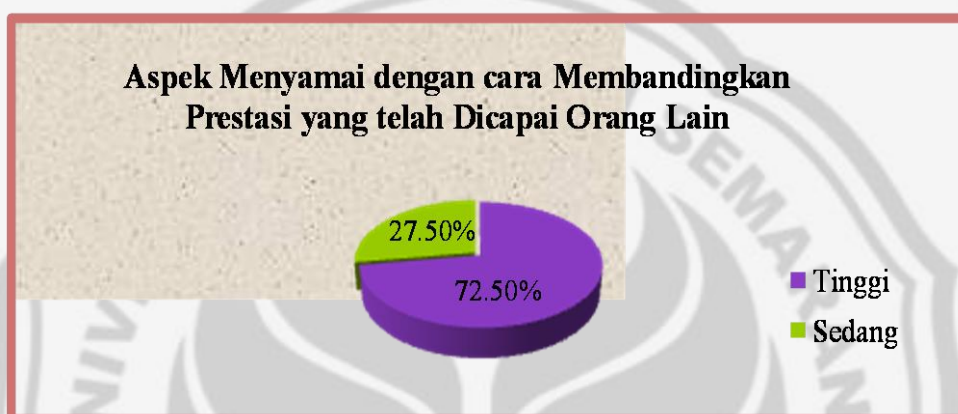
Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi Situasi Kompetisi Kerja responden ditinjau dari aspek Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Situasi Kompetisi Kerja responden ditinjau dari aspek Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain

Kriteria	Interval	Σ Subjek	%
Rendah	$X < 32,67$	-	-
Sedang	$32,67 \leq X < 51,33$	11	27,50
Tinggi	$51,33 \leq X$	29	72,50

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mengalami Situasi Kompetisi Kerja responden ditinjau dari aspek Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain yang tergolong tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 72,50%, dan sisanya 27,50% tergolong sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.2 Diagram Situasi Kompetisi Kerja responden ditinjau dari aspek Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain

4.4.1.2.2 Gambaran Situasi Kompetisi Kerja pada PD BPR BKK Ungaran

Berdasarkan Aspek Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain

Gambaran Situasi Kompetisi Kerja responden berdasarkan aspek Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain, dijelaskan sebagai berikut:

Jumlah Item dalam aspek Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain = 13

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 13 = 65$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 13 = 13$$

$$\text{Mean Teoritik} = (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2$$

$$= (65 + 13) : 2$$

$$= 39$$

$$\begin{aligned}\text{Standar Deviasi} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6 \\ &= (65-13) : 6 \\ &= 8,67\end{aligned}$$

Gambaran Situasi Kompetisi Kerja responden berdasarkan aspek Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain, berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 39$ dan $SD = 8,67$ Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 39 - 8,67 = 47,67$$

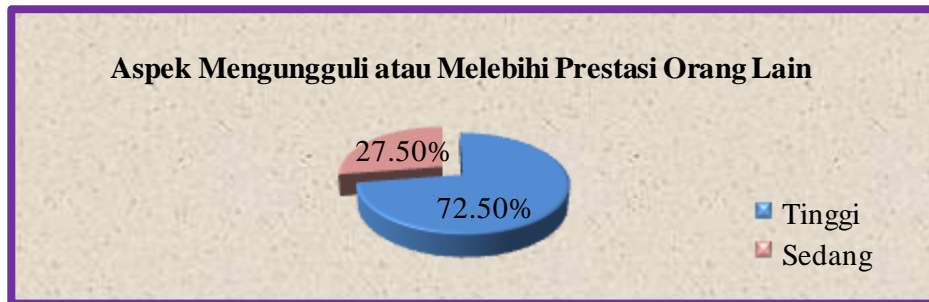
$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 39 + 8,67 = 30,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi Situasi Kompetisi Kerja responden ditinjau dari aspek Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Situasi Kompetisi Kerja responden ditinjau dari aspek Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain

Kriteria	Interval	Σ Subjek	%
Rendah	$X < 30,33$	-	-
Sedang	$30,33 \leq X < 47,67$	11	27,5
Tinggi	$47,67 \leq X$	29	72,5

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mengalami Situasi Kompetisi Kerja yang ditinjau dari aspek mengungguli atau melebihi prestasi orang lain tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 72,5%, dan sisanya 27,5% tergolong sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.3 Diagram Situasi Kompetisi Kerja responden ditinjau dari aspek Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain

4.4.1.2.3 Gambaran Situasi Kompetisi Kerja pada PD BPR BKK Ungaran

Berdasarkan Aspek Mendahulukan kepentingan diri sendiri

Gambaran Situasi Kompetisi Kerja responden berdasarkan aspek

Mendahulukan kepentingan diri sendiri, dijelaskan sebagai berikut:

Jumlah Item dalam aspek Mendahulukan kepentingan diri sendiri = 14

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 14 = 70$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 14 = 14$$

$$\begin{aligned} \text{Mean Teoritik} &= (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2 \\ &= (70 + 14) : 2 \\ &= 42 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6 \\ &= (70 - 14) : 6 \\ &= 9,33 \end{aligned}$$

Gambaran Situasi Kompetisi Kerja responden berdasarkan aspek Mendahulukan kepentingan diri sendiri, berdasarkan perhitungan di atas diperoleh

$M = 42$ dan $SD = 9,33$ Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 42 - 9,33 = 32,67$$

$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 42 + 9,33 = 51,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi Situasi Kompetisi Kerja responden ditinjau dari aspek Mendahulukan kepentingan diri sendiri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Situasi Kompetisi Kerja responden ditinjau dari aspek Mendahulukan kepentingan diri sendiri

Kriteria	Interval	Σ Subjek	%
Rendah	$X < 32,67$	-	-
Sedang	$32,67 \leq X < 51,33$	30	75
Tinggi	$51,33 \leq X$	10	25

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mengalami Situasi Kompetisi Kerja responden ditinjau dari aspek Mendahulukan kepentingan diri sendiri yang tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 75%, dan 25% tergolong tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



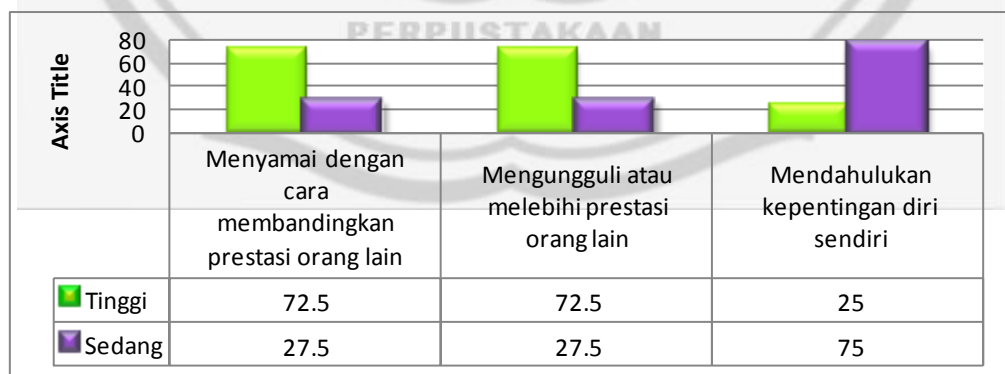
Gambar 4.4 Diagram Situasi Kompetisi Kerja responden ditinjau dari aspek Mendahulukan Kepentingan Diri Sendiri

Secara keseluruhan, ringkasan analisis Situasi Kompetisi Kerja dapat dilihat dari tiap aspek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Ringkasan Analisis Situasi Kompetisi Kerja Tiap Aspek

Kriteria	Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain (%)	Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain (%)	Mendahulukan kepentingan diri sendiri (%)
Rendah	0	0	0
Sedang	27,50	27,50	75,00
Tinggi	72,50	72,50	25,00

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa semua aspek pada variabel Situasi Kompetisi Kerja tergolong tinggi dari aspek menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain (72,50%) dan aspek mengungguli atau melebihi prestasi orang lain (72,50%), sedangkan aspek mendahulukan kepentingan diri sendiri tergolong sedang (75%). Diagram persentase ringkasan analisis situasi kompetisi kerja tiap aspek dapat dilihat di bawah ini



Gambar 4.5 Analisis Situasi Kompetisi Kerja Tiap Aspek

Penjelasan kategorisasi Situasi Kompetisi Kerja tiap aspek di atas disusun berdasarkan kategorisasi distribusi normal, sedangkan untuk menentukan aspek mana yang paling berpengaruh terhadap tinggi rendahnya variabel Situasi Kompetisi Kerja dapat ditentukan dengan membandingkan mean empirik tiap aspek. Untuk menentukan nilai mean empirik dapat dicari dengan membagi jumlah skor item pada tiap aspek dengan jumlah subjek. Adapun perbandingan mean empirik tiap aspek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Perbandingan Mean Empirik Tiap Aspek Situasi Kompetisi Kerja

Aspek	Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain	Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain	Mendahulukan kepentingan diri sendiri
Mean Empirik	54.1500	50.6250	48.7250

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek yang mempunyai nilai mean empirik terbesar adalah aspek menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain dengan nilai mean empirik sebesar 54.1500 yang berarti aspek menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain mempunyai pengaruh terbesar dalam menentukan tinggi rendahnya Situasi Kompetisi Kerja.

4.4.2 Gambaran *Fear of Success* pada Pegawai Wanita PD BPR BKK

Ungaran

Skala lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *fear of success*, dimana skala tersebut disusun berdasarkan aspek-aspek yang

menyusunnya. Oleh karenanya, gambaran *fear of success* dapat ditinjau baik secara umum maupun secara spesifik (ditinjau dari tiap aspek). Berikut merupakan gambaran *fear of success* yang ditinjau secara umum dan spesifik.

4.4.2.1 Gambaran Umum *Fear of Success* pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran

Berdasarkan penggolongan kategori analisis yang sudah disajikan pada

tabel 4.2 diperoleh gambaran umum dari *fear of success* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah Item} &= 47 \\
 \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 47 = 235 \\
 \text{Skor terendah} &= 1 \times 47 = 47 \\
 \text{Mean Teoritik} &= (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2 \\
 &= (235 + 47) : 2 \\
 &= 141 \\
 \text{Standar Deviasi} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6 \\
 &= (235 - 47) : 6 \\
 &= 31,33
 \end{aligned}$$

Gambaran secara umum *fear of success* responden berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 141$ dan $SD = 31,33$. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 141 - 31,33 = 109,67$$

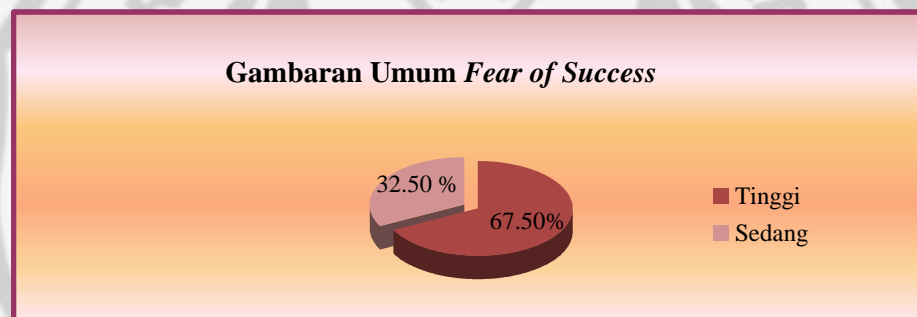
$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 141 + 31,33 = 172,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi self efficacy responden sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi *fear of success* Responden

Kriteria	Interval	\sum Subjek	%
Rendah	$X < 109,67$	0	0
Sedang	$109,67 \leq X < 172,33$	13	32,5
Tinggi	$172,33 \leq X$	27	67,5

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden tergolong memiliki *fear of success* yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi sebanyak 67,5% sedangkan 32,5% sisanya tergolong kriteria sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.6 Diagram Gambaran Umum *Fear of Success*

4.4.2.2 Gambaran *Fear of Success* pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran Ditinjau dari Tiap Aspek

Fear of Success dapat dilihat dari beberapa aspek, yakni dari aspek Kompetensi, Kompetisi, Sikap terhadap Kesuksesan. Gambaran setiap aspek dari *Fear of Success* dijelaskan sebagai berikut:

4.4.2.2.1 Gambaran *Fear of Success* pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran Ditinjau Berdasarkan Aspek Kompetensi

Gambaran *Fear of Success* responden berdasarkan aspek Kompetensi dijelaskan sebagai berikut:

Jumlah Item dalam aspek Kompetensi = 11

Skor tertinggi = $11 \times 5 = 55$

Skor terendah = $11 \times 1 = 11$

Mean Teoritik = $(\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2$

$$= (55 + 11) : 2$$

$$= 33$$

Standar Deviasi = $(\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6$

$$= (55 - 11) : 6$$

$$= 7,33$$

Gambaran *fear of success* responden ditinjau dari aspek Kompetensi berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 25$ dan $SD = 5$ Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

Mean - 1,0 SD = $33 - 7,33 = 25,67$

Mean + 1,0 SD = $33 + 7,33 = 40,33$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi *Fear of Success* responden ditinjau dari aspek Kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi *Fear of Success* responden ditinjau dari aspek Kompetensi

Kriteria	Interval	Σ Subjek	%
Rendah	$X < 25,67$	1	2,5
Sedang	$25,67 \leq X < 40,33$	16	40
Tinggi	$40,33 \leq X$	23	57,5

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mengalami *Fear of Success* yang tinggi ditinjau dari aspek Kompetensi

yang tergolong tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 57,5%, 40% tergolong sedang, dan sisanya 2,5% tergolong rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.7 Diagram *Fear of Success* yang tinggi ditinjau dari aspek Kompetensi
4.4.2.2.2 Gambaran *Fear of Success* pada Pegawai Wanita PD BPR BKK

Ungaran Ditinjau Berdasarkan Aspek Kemandirian

Gambaran *Fear of Success* responden berdasarkan aspek Kemandirian dijelaskan sebagai berikut:

Jumlah Item dalam aspek Kemandirian = 13

Skor tertinggi = $13 \times 5 = 65$

Skor terendah = $13 \times 1 = 13$

Mean Teoritik = $(\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2$

= $(65 + 13) : 2$

= 39

Standar Deviasi = $(\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6$

= $(65 - 13) : 6$

= 8,67

Gambaran *fear of success* responden ditinjau dari aspek Kemandirian berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 39$ dan $SD = 8,67$ Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 39 - 8,67 = 30,33$$

$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 39 + 8,67 = 47,67$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi *Fear of Success* responden ditinjau dari aspek Kemandirian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi *Fear of Success* responden ditinjau dari aspek Kemandirian

Kriteria	Interval	Σ Subjek	%
Rendah	$X < 30,33$	0	0
Sedang	$30,33 \leq X < 47,67$	13	32,5
Tinggi	$47,67 \leq X$	27	67,5

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mengalami *Fear of Success* yang tinggi ditinjau dari aspek Kompetensi yang tergolong tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 67,5%, dan sisanya 32,5% tergolong sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini :



Gambar 4.8 Diagram *Fear of Success* responden ditinjau dari aspek Kemandirian

4.4.2.2.3 Gambaran *Fear of Success* pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran Ditinjau Berdasarkan Aspek Kompetensi

Gambaran *Fear of Success* responden berdasarkan aspek Kompetensi dijelaskan sebagai berikut:

Jumlah Item dalam aspek Kompetensi = 12

$$\text{Skor tertinggi} = 12 \times 5 = 60$$

$$\text{Skor terendah} = 12 \times 1 = 12$$

$$\begin{aligned} \text{Mean Teoritik} &= (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2 \\ &= (60 + 12) : 2 \\ &= 36 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6 \\ &= (60 - 12) : 6 \\ &= 8 \end{aligned}$$

Gambaran *fear of success* responden ditinjau dari aspek Kompetensi berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 36$ dan $SD = 8$ Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 36 - 8 = 28$$

$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 36 + 8 = 44$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi *Fear of Success* responden ditinjau dari aspek Kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi *Fear of Success* responden ditinjau dari aspek Kompetensi

Kriteria	Interval	Σ Subjek	%
Rendah	$X < 28$	0	0
Sedang	$28 \leq X < 44$	15	37,5
Tinggi	$44 \leq X$	25	62,5

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mengalami *Fear of Success* yang tinggi ditinjau dari aspek Kompetisi yang tergolong tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 62,5%, dan sisanya 37,5% tergolong sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.9 Diagram *Fear of Success* yang tinggi ditinjau dari aspek Kompetisi

4.4.2.2.4 Gambaran *Fear of Success* pada Pegawai Wanita PD BPR BKK

Ungaran Ditinjau Berdasarkan Aspek Sikap terhadap Kesuksesan

Gambaran *Fear of Success* responden berdasarkan aspek Sikap terhadap Kesuksesan dijelaskan sebagai berikut:

Jumlah Item dalam aspek Sikap terhadap Kesuksesan = 11

Skor tertinggi = $11 \times 5 = 55$

Skor terendah = $11 \times 1 = 11$

Mean Teoritik = $(\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2$

= $(55 + 11) : 2$

= 33

Standar Deviasi = $(\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6$

$$= (55 - 11) : 6$$

$$= 7,33$$

Gambaran *fear of success* responden ditinjau dari aspek Sikap terhadap Kesuksesan berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 33$ dan $SD = 7,33$. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 33 - 7,33 = 25,67$$

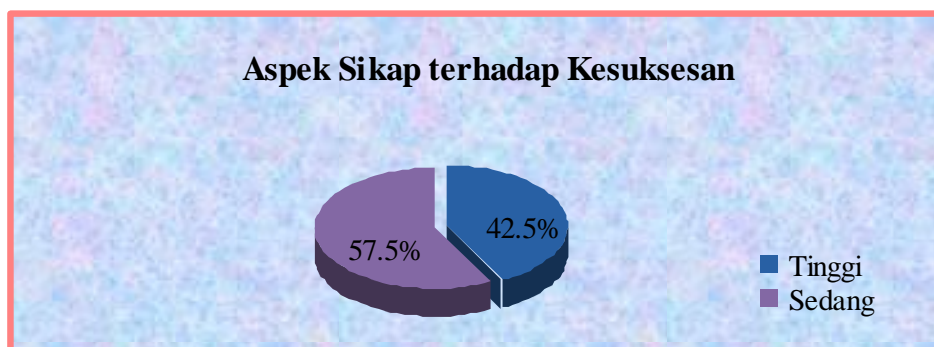
$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 33 + 7,33 = 40,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi *Fear of Success* responden ditinjau dari aspek Sikap terhadap Kesuksesan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi *Fear of Success* responden ditinjau dari aspek Sikap terhadap Kesuksesan

Kriteria	Interval	Σ Subjek	%
Rendah	$X < 25,67$	-	-
Sedang	$25,67 \leq X < 40,33$	17	57,5
Tinggi	$40,33 \leq X$	23	42,5

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mengalami *Fear of Success* yang tinggi ditinjau dari aspek Sikap terhadap Kesuksesan yang tergolong tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 42,5%, dan sisanya 57,5% tergolong sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



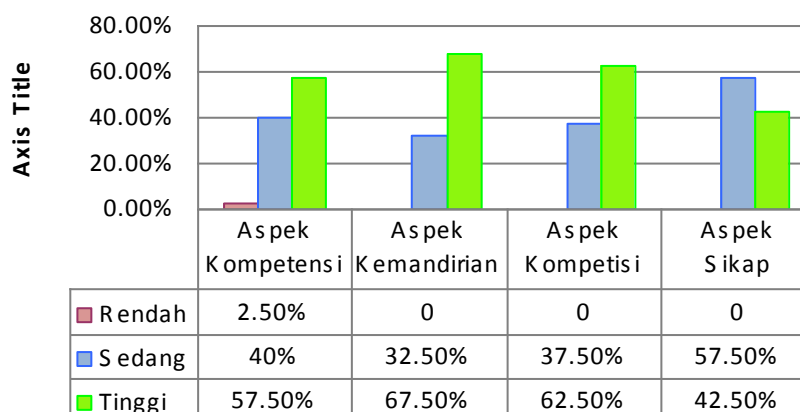
Gambar 4.10 Diagram *Fear of Success* yang tinggi ditinjau dari aspek Sikap terhadap Kesuksesan

Secara keseluruhan, ringkasan analisis *Fear of Success* tiap aspek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Ringkasan Analisis *Fear of Success* Tiap Aspek

Kriteria	Kompetensi (%)	Kemandirian (%)	Kompetisi (%)	Sikap terhadap Kesuksesan (%)
Rendah	2,5	0	0	0
Sedang	40	32,5	37,5	57,5
Tinggi	57,5	67,5	62,5	42,5

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa semua aspek pada variabel *Fear of Success* tergolong tinggi dari aspek Kompetensi (57,5%), aspek Kemandirian (67,5%), dan aspek Kompetisi (62,5%). Untuk kriteria sedang pada aspek sikap terhadap kesuksesan sebesar 57,5%, sedangkan persentase pada kategori rendah tidak ada sama sekali. Diagram persentase ringkasan analisis *fear of success* tiap aspek dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 4.11 Analisis *Fear of Success* Tiap Aspek

Penjelasan kategorisasi *fear of success* tiap aspek di atas disusun berdasarkan kategorisasi distribusi normal. Sedangkan untuk menentukan aspek mana yang paling berpengaruh terhadap tinggi rendahnya variabel *fear of success* dapat ditentukan dengan membandingkan mean empirik tiap aspek. Untuk menentukan nilai mean empirik dapat dicari dengan membagi jumlah skor item pada tiap aspek dengan jumlah subjek. Adapun perbandingan mean empirik tiap aspek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Perbandingan Mean Empirik Tiap Aspek *Fear of Success*

Aspek	Kompetensi	Kemandirian	Kompetisi	Sikap terhadap Kesuksesan
Mean empirik	17.153	35.936	34.297	30.358

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek yang mempunyai nilai mean empirik terbesar adalah aspek kemandirian dengan nilai mean empirik

sebesar 35.936 yang berarti aspek kemandirian mempunyai pengaruh terbesar dalam menentukan tinggi rendahnya *fear of success*.

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Hasil Uji Asumsi

4.5.1.1 Uji Normalitas

Maksud dari uji normalitas adalah mengadakan pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis (Arikunto, 2009: 301). Uji normalitas terhadap data yang diperoleh, dilakukan sebelum analisis data, yaitu untuk memenuhi asumsi dasar analisis korelasi *Product Moment* dari *Pearson*.

Tabel 4.15

Uji Normalitas

		FEAR OF SUCCESS	SITUASI KOMPETISI KERJA
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	174.9000	153.5000
	Std. Deviation	19.03815	18.17437
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.133
	Positive	.084	.101
	Negative	-.148	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.936	.840
Asymp. Sig. (2-tailed)		.345	.480

Uji normalitas data dilakukan untuk membuktikan apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal dan jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal. Pada uji normalitas terhadap skala situasi kompetisi kerja, diperoleh koefisien K-S Z sebesar 0,840, dengan nilai signifikansi sebesar 0,480 ($p > 0,05$ signifikan). Hasil tersebut menunjukkan sebaran data berdistribusi normal.

Pada uji normalitas terhadap skala *fear of success* diperoleh koefisien K-S Z sebesar 0,936, dengan nilai signifikansi sebesar 0,345 ($p > 0,05$ signifikan). Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

4.5.1.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah pola sebaran variabel X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Untuk menguji linieritas tersebut, digunakan program SPSS 17.0. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya sebaran adalah jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan linier dan jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak linier.

Hasil perhitungan diperoleh F sebesar 1.800 dengan $p = 0,153$. Dikarenakan nilai $p < 0,05$ maka pola hubungan antara variabel situasi kompetisi kerja dengan *fear of success* adalah linier. Hasil uji linieritas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Fear of success * Situasi kompetisi kerja	Between Groups	(Combined)	13123.933	28	468.712	5.096	.003
		Linearity	8654.905	1	8654.905	94.106	.000
		Deviation from Linearity	4469.029	27	165.520	1.800	.153
	Within Groups		1011.667	11	91.970		
	Total		14135.600	39			

4.5.1.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji normalitas dan liniaritas diatas yang membuktikan bahwa data hasil penelitian memiliki distribusi normal dan berbentuk linear. Hasil tersebut kemudian dilakukan analisis, apakah data hasil penelitian memenuhi syarat bahwa hipotesis diterima atau tidak yang penghitungannya menggunakan bantuan komputer dengan SPSS.

Tabel 4.17

Analisis Korelasi

		Situasi Kompetisi kerja	<i>Fear of Success</i>
Situasi Kompetisi Kerja	Pearson Correlation	1	.782(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	40	40
Fear of Success	Pearson Correlation	.782(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	40	40

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa koefisien korelasi (r) *fear of success* dengan situasi kompetisi kerja sebesar 0,782 dengan taraf signifikan (p) 0,00 dimana $p < 0,01$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif

antara situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success*. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan hubungan lurus, dimana hubungan yang terjadi adalah hubungan positif. Kenaikkan suatu variabel akan menyebabkan kenaikan suatu variabel, sedangkan penurunan suatu variabel akan menyebabkan penurunan variabel yang lain, yang berarti apabila situasi kompetisi kerja tinggi maka *fear of success* pegawai wanita akan tinggi, begitupun sebaliknya.

Selanjutnya untuk menguji hasil uji pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pegawai wanita, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18

Hasil analisis Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja terhadap *Fear of Success*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8654.905	1	8654.905	60.008	.000(a)
	Residual	5480.695	38	144.229		
	Total	14135.600	39			

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa F hitung sebesar 60.008 dengan taraf signifikan 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *fear of success*. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success*, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Situasi Kompetisi Kerja dengan *Fear of Success* pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success*, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.19

Analisis besarnya Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja terhadap *Fear of Success*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782(a)	.612	.602	12.00953

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai regresi antara situasi kompetisi kerja dan *fear of success* (R) sebesar 0,782, sedangkan koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,612. Hal tersebut menunjukkan bahwa 61,2% *fear of success* pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran dipengaruhi oleh situasi kompetisi kerja, sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terungkap pada penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif Situasi Kompetisi Kerja dan *Fear of Success* pada Pegawai Wanita PD. BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang

4.6.1.1 Situasi Kompetisi Kerja

Situasi kompetisi kerja adalah suatu situasi yang menggambarkan aktivitas serius yang berada di lingkungan kerja yang melibatkan fungsi fisik maupun mental dalam rangka mencari nafkah dan berkaitan dengan tujuan perorangan, dimana individu berusaha untuk menyamai atau melebihi orang lain untuk memperlihatkan keunggulan sehingga mendapatkan obyek, pengakuan, gengsi, kehormatan dari orang lain serta mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin.

Kompetisi menjadi pilihan terbaik apabila seorang pekerja dapat mencapai hasil yang maksimal, tetapi kompetisi mengakibatkan agresi, apabila kompetisi

tersebut memberikan *reward* yang terlampau tinggi. Indrawijaya (1989:162) menjelaskan bahwa persaingan mempunyai unsur kurang baik, karena persaingan dapat membuat seseorang menjadi bingung, putus asa, mengundurkan diri sebagai anggota kelompok, atau sebaliknya menjadi agresif, menyakiti orang lain, dan sebagainya. Tetapi disisi lain kompetisi memberikan manfaat karena dalam batasan tertentu kompetisi dapat merangsang seseorang untuk lebih giat berusaha dan lebih meningkatkan prestasinya. Kreativitas adalah rangsangan untuk berprestasi. Berdasarkan sumber ini dapat disimpulkan, seseorang berkompetisi untuk meningkatkan prestasi dan otonomi diri.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum situasi kompetisi kerja pada PD. BPR BKK Ungaran berada pada kriteria tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan sebanyak 62,5% atau 25 dari 40 pegawai perempuan merasa bahwa situasi kompetisi kerja di PD. BPR BKK Ungaran pada kategori tinggi. Pegawai wanita yang merasa bahwa situasi kompetisi kerja di PD. BPR BKK Ungaran pada kategori sedang sebesar 37,5% atau 15 pegawai wanita dari seluruh jumlah yang diteliti. Sedangkan pegawai wanita yang merasa bahwa situasi kompetisi kerja di PD. BPR BKK Ungaran itu rendah tidak ada sama sekali.

Hal di atas membuktikan bahwa secara umum situasi kompetisi kerja yang tinggi dapat dilihat dari adanya *reward* atau bonus dan promosi karir yang diberikan perusahaan kepada setiap pegawai yang berprestasi akan memacu pegawai yang lain untuk berkompetisi dalam pemaksimalan hasil kerja. Bonus yang diberikan perusahaan serta kesempatan promosi jabatan akan mempengaruhi sosial ekonomi pegawai. Selain itu, sebagian besar pegawai masih berusia

produktif, sehingga status menjadi sesuatu yang penting. Hal di atas merupakan tendensi alami untuk berkompetisi

Kemungkinan lain penyebab hasil situasi kompetisi kerja PD. BPR BKK Ungaran berada kategori sedang yaitu stereotip peran jenis. Adanya stereotip peran jenis membuat pegawai wanita kurang kompetitif dibanding pria. Hal tersebut terjadi karena adanya perasaan takut sukses yang dimiliki pegawai wanita serta menimbulkan konsekuensi sosial yang negatif yang akan diterima, seperti kehilangan feminitasnya, popularitas, tidak mendapat dukungan sosial dan dikucilkan di tempat kerja. Takut sukses ini merupakan penghambat motivasi wanita untuk berprestasi.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Noe, dkk (1994:128) menyebutkan bahwa setiap pegawai dalam suatu perusahaan pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Namun motif yang utama yaitu gaji dan status yang tinggi. Semua itu hanya dapat dipenuhi melalui promosi karir. Tujuan yang sama ini akan menimbulkan kompetisi dalam pencapaiannya. Persaingan timbul jika ada satu tujuan yang ingin dicapai banyak orang. Karir identik dengan tujuan tersebut. Semakin tinggi hierarki jabatan maka pemegang jabatan semakin sedikit. Hal ini memperkuat pendapat sebelumnya yang dikemukakan Rampandayo dan Husnan (Ginting, 2002: 5) menurut mereka kompetisi lahir karena adanya harapan dari apa yang diperoleh jika menunjukkan suatu perilaku tertentu. Perusahaan yang mamahami dinamika ini akan memberi rangsangan berupa insentif maupun promosi karir.

Situasi kompetisi kerja memiliki tiga aspek, yaitu menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain, melebihi atau mengungguli prestasi orang lain, dan mendahulukan kepentingan diri sendiri.

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh gambaran bahwa aspek pertama yaitu aspek menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 72,5% atau sebanyak 29 dari 40 pegawai wanita yang diteliti dan sisanya berada pada kategori sedang yaitu 11 orang dengan presentase sebesar 27,5%.

Berdasarkan wawancara peneliti terhadap kepala bidang kepegawaian PD. BPR BKK Ungaran pada tanggal 5 Juli 2011 jam 14.30 WIB, secara umum situasi kompetisi kerja pada aspek menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain didasarkan pada seseorang akan berusaha lebih keras agar hasil pekerjaannya memuaskan dengan menggunakan standar keunggulan orang lain.

Aspek yang kedua yaitu melebihi atau mengungguli prestasi orang lain berada pada kategori tinggi, artinya banyak pegawai yang berusaha melebihi atau mengungguli prestasi yang telah dicapai oleh rekan kerja berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 72,5% atau sebanyak 29 dari 40 pegawai wanita yang diteliti dan sisanya berada pada kategori sedang yaitu 11 orang dengan presentase sebesar 27,5%.

Dalam hal ini, terlihat usaha pegawai berlomba-lomba untuk memaksimalkan hasil kerja dengan cara lebih cepat dan mutu lebih tinggi supaya mendapatkan yang terbaik, seperti : mendapatkan promosi jabatan, bonus atau *reward*, gengsi, dan pengakuan dari orang lain maupun perusahaan. Selain itu usaha individu cenderung lebih keras dari pada orang lain dan tujuannya untuk menaklukan orang lain dari kompetisi tersebut. Hal di atas selaras dengan pendapat jersild (1978:203) yang menyatakan bahwa kompetisi merupakan suatu perbuatan atau pertandingan dimana individu mencoba untuk menyamai atau

melebihi yang lain atau untuk mendapat objek, pengakuan, gengsi, hasil karya atau kehormatan serta perhatian dari orang lain.

Berdasarkan hasil dari kedua aspek di atas, dapat dilihat bahwa hasilnya sama yaitu 72,5% yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dikarenakan pegawai PD BPR BKK Ungaran memiliki motivasi berprestasi yang tinggi sehingga mereka selalu ingin menyamai dan mengungguli hasil kerja orang lain. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang berusaha mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam situasi tertentu serta mengadakan pembaharuan pelatihan yang mereka ikuti. Situasi tertentu ini adalah situasi kompetitif dalam bekerja, terutama kompetisi internal yang ingin dikembangkan oleh masing-masing karyawan. Melanjutkan pendidikan lebih tinggi serta mengikuti kursus di luar jam kerja seperti kursus komputer merupakan usaha yang telah ditempuh pegawai dalam rangka pengembangan ketrampilan dan kemampuan mereka dalam menunjang pekerjaan mereka. Hal di atas merupakan bentuk motivasi berprestasi yang dimiliki oleh pegawai PD. BPR BKK Ungaran sehingga dorongan untuk sukses juga tinggi. Adanya dorongan untuk sukses, mendominasi orang lain, serta keinginan melakukan sesuatu lebih baik dari orang lain membuat pegawai berjuang mengungguli perbuatan orang lain dengan jalan melakukan kompetisi.

Hal di atas juga sejalan dengan hasil penelitian Mc. Clelland (Gibson, 1996: 98) menemukan adanya hubungan motivasi berprestasi dengan keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka ia terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, serta menggunakan ketrampilan dan kemampuan untuk pencapaiannya. Kehadiran orang lain akan lebih memacu produktivitasnya. Orang lain dipandang sebagai saingan yang

melahirkan perilaku kompetitif dalam pencapaian tujuan yang menantang, yaitu pengembangan aktualisasi diri dalam bentuk promosi karir.

Aspek ketiga yaitu mendahulukan kepentingan diri sendiri berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 75% atau sebanyak 30 orang. Sisanya 10 orang yang berada pada kategori tinggi dengan presentase 25%. Artinya dalam berkompetisi, individu akan berusaha mengesampingkan orang lain demi mendapatkan tujuannya. Pernyataan tersebut didukung oleh Baron dan Byrne (1991:390) yang menyatakan bahwa kompetisi adalah suatu bentuk perubahan sosial dimana individu berusaha mendapatkan kepentingan secara penuh, sering kali mengorbankan kepentingan orang lain.

Situasi kompetisi kerja memiliki beberapa aspek yang menyusunnya, dimana tiap aspek tersebut mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya *fear of success* pada pegawai wanita. Berdasarkan perhitungan mean empirik tiap aspek, aspek yang memperoleh nilai mean empirik terbesar adalah aspek menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang diperoleh orang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang diperoleh orang lain memiliki peran terbesar dalam meningkatkan situasi kompetisi kerja pada PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang. Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang diperoleh orang lain merupakan hal yang menyebabkan situasi kompetisi kerja yang tinggi.

4.6.1.2 *Fear of Success* Pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang

Fear of success yaitu suatu konflik batin antara hasrat untuk berprestasi tetapi dihadapkan pada konsekuensi negatif, yang diterima sehingga membuat

wanita cenderung menghindari kesuksesan. Horner mengemukakan bahwa wanita cenderung lebih mengalami *fear of success* karena prestasi sering diasosiasikan sebagai sesuatu yang sifatnya maskulin, jadi apabila wanita mencapai prestasi tinggi maka akan kehilangan sifat feminitasnya dan akan dipandang sebagai seseorang yang maskulin. Melalui keadaan inilah konflik terjadi antara keinginan mereka untuk meraih prestasi, namun dihadapkan pada konsekuensi negatif dari kesuksesan itu sendiri. Secara umum *fear of success* pada pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran berada pada kategori tinggi yaitu 67,5% atau sebanyak 27 pegawai wanita, dan sisanya 32,5% atau sebanyak 13 pegawai wanita berada pada kategori sedang.

Fear of success memiliki empat faktor yang mendeterminasinya yaitu kompetensi, kemandirian, kompetisi, dan sikap terhadap kesuksesan. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh gambaran bahwa aspek kompetensi berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 57,5% atau 23 pegawai wanita. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai wanita enggan memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja. Berdasarkan wawancara pada kepala kepegawaian PD BPR BKK Ungaran tanggal 8 Juli 2011 pukul 14.30 WIB, hal tersebut dikarenakan kesibukan di kantor membuat mereka malas untuk mengembangkan keterampilan dalam mendukung pekerjaan mereka di kantor. Pegawai wanita juga merasa tidak nyaman apabila keberhasilannya akan membuat ia kehilangan feminitas dan ditolak oleh lingkungan sosialnya, sehingga banyak pegawai yang cenderung menerima keadaan mereka apa adanya tanpa ada usaha yang maksimal untuk meningkatkan kompetensi dalam bekerja.

Oelzel dan Walbery (dalam Seniati, 2002:337) menyebutkan bahwa wanita lebih mementingkan hubungan baik dengan orang lain sehingga mereka

lebih suka mengorbankan kemampuan berpikir dan potensinya. Kurang tampilnya motif berprestasi dalam diri wanita disebabkan oleh adanya motif menghindari sukses. Motif ini timbul karena wanita menduga adanya konsekuensi negatif berupa kehilangan feminitas atau penolakan sosial terhadap keberhasilannya.

Aspek yang kedua yaitu aspek kemandirian berada pada kategori paling tinggi dibanding aspek-aspek yang lain, dimana terdapat 27 pegawai wanita atau sebesar 67,5%. Kemandirian merupakan suatu sikap yang harus dimiliki pegawai dalam bekerja, dimana pegawai harus dapat menentukan langkah dalam setiap keputusan yang mereka buat ketika bekerja tanpa tergantung terhadap orang lain. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh gambaran bahwa aspek kemandirian berada pada kategori tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepercayaan diri pegawai wanita sangat rendah, hal ini diperkuat oleh pernyataan kepala bidang kepegawaian pada tanggal 8 Juli 2011 pukul 14.45 WIB, yang menjelaskan bahwa kebiasaan pegawai wanita PD BKK Ungaran lebih senang mengharapkan pengarahan dari orang lain, pegawai wanita juga merasa lemah sehingga sering menekan ide-ide kreatifnya dan tidak mau berpendapat bahkan cenderung pasif.

Dowling (1995:17) menjelaskan wanita digambarkan seperti wanita bertopeng yang menunjukkan keperkasaannya, sedangkan secara psikis mereka tetap ingin bergantung pada orang lain terutama laki-laki dan diistilahkan sebagai *Cinderella complex*. *Cinderella complex* hampir terjadi pada setiap wanita karena adanya persepsi stereotip sebagai wanita yang ideal, feminin, dan tidak mandiri.

Aspek ketiga yaitu aspek kompetisi. Kompetisi merupakan usaha individu untuk menyamai atau melebihi hasil kerja orang lain. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh gambaran bahwa aspek kompetisi berada pada kategori tinggi sebesar 62,5%. Hal ini membuktikan bahwa pegawai wanita di PD BKK Ungaran

menghindari kompetisi. Menurut wawancara peneliti dengan kepala kepegawaian PD BPR BKK Ungaran pada tanggal 8 Juli 2011 jam 15.00 WIB bahwa pegawai wanita memang menolak berkompetisi dengan pegawai lain karena mereka tidak ingin hubungan antar karyawan menjadi kurang baik karena kompetisi, mereka juga takut apabila dengan berkompetisi mereka akan ditolak oleh rekan kerja yang lain, bentuk penolakan dengan tidak diikutsertakannya wanita yang sukses dalam kegiatan kelompok, dan kurang disenangi oleh rekan kerja baik pria maupun wanita. Mereka juga beranggapan bahwa jika mereka harus bersaing dengan rekan kerja maka sifat feminitasnya akan hilang, karena berkompetisi dianggap sebagai perilaku maskulin, seperti agresifitas dan ambisius. Sedangkan feminisitas meliputi sikap lemah lembut, suka membantu, hangat, dan penuh pengertian.

Hal ini sesuai dengan pendapat Shaw dan Costanzo (1985) yang menjelaskan bahwa penolakan wanita terhadap kesuksesan terjadi karena ada perasaan tidak nyaman atas kesuksesan dalam situasi yang kompetitif, diakibatkan karena tingkah laku tersebut tidak sesuai dengan standart peran jenis feminin serta konsekuensi negatif mengenai kesuksesan. Kesuksesan pada situasi kompetisi identik dengan identitas maskulin dan tujuan yang seharusnya dicapai oleh pria.

Aspek keempat yaitu sikap terhadap kesuksesan. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh gambaran bahwa aspek sikap terhadap kesuksesan berada pada kategori sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pada sebagian wanita, kesuksesan dipandang sebagai hal yang mengancam hubungan sosialnya dengan lingkungan. Kesuksesan yang diraih sering diikuti oleh pandangan lingkungan bahwa tidak sesuai dengan citranya sebagai wanita dan hal ini ditampilkan dalam

bentuk penolakan sosial dari lingkungannya. Kondisi lain yang dianggap bahwa kesuksesan dalam bekerja dan karir bukanlah citra wanita yang diharapkan.

Selain berdasar pada analisis deskriptif diatas, berdasarkan perhitungan mean empirik tiap aspek, aspek yang memperoleh nilai mean empirik terbesar adalah aspek kemandirian. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek kemandirian mempunyai pengaruh terbesar dalam menentukan tinggi rendahnya *Fear of Success* pada pegawai wanita yaitu sebesar 35.936.

4.6.2 Pembahasan Hasil Analisis Inferensial Situasi Kompetisi Kerja dengan *Fear of Success*

Berdasarkan analisis hitung pada penelitian ini diketahui bahwa F hitung sebesar 60.008 dengan taraf signifikan 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *fear of success*. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success*, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Situasi Kompetisi Kerja dengan *Fear of Success* pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Selanjutnya berdasar pada nilai regresi antara situasi kompetisi kerja dan *fear of success* (R) sebesar 0,782, sedangkan koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,612, hal tersebut menunjukkan bahwa 61,2% *fear of success* pada pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran dipengaruhi oleh situasi kompetisi kerja, sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terungkap pada penelitian ini.

Merujuk hal di atas, pada dasarnya *Fear of success* merupakan karakteristik dari wanita yang memiliki orientasi berprestasi dan kemampuan yang tinggi. Pada wanita orientasi berprestasi yang rendah serta kemampuan yang kurang, kesuksesan merupakan suatu hal yang sulit diraih dan merupakan dan merupakan tujuan baginya untuk bekerja, sehingga mereka tidak memperlakukan tentang sukses. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *fear of success*, salah satunya adalah situasi persaingan. Horner (1978: 50-61) menyatakan bahwa ketakutan akan sukses lebih kuat dalam situasi yang kompetitif atau penuh persaingan.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian ini, di mana diperoleh temuan adanya pengaruh positif yang signifikan antara situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang. Adanya hubungan situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* disebabkan dunia kerja yang memiliki jenjang karir umumnya sangat identik dengan dunia laki-laki yang suka dengan kompetisi dan prestasi. Persaingan pekerja wanita dengan laki-laki membuat pekerja wanita cenderung akan menghindari keadaan ini dan pada gilirannya akan menimbulkan *motive to avoid success* atau motivasi untuk menghindari sukses.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Horner (1978:50-61), bahwa ketakutan akan sukses lebih kuat dalam situasi yang kompetitif atau penuh persaingan. Karabenick dan Marshall (2004:220) mengemukakan bahwa tugas yang bersifat kompetitif dan agresif membuat wanita merasa tidak nyaman untuk melakukan perilaku yang berhubungan dengan pencapaian prestasi yang terkesan tidak feminisme dan dapat menyebabkan penolakan sosial. Persaingan dengan

pria nampak menimbulkan konflik menurut wanita, sehingga hal tersebut dapat menurunkan penampilan kerjanya.

Dowling (1995:40) sejumlah wanita memprotes tentang persaingan dalam dunia pekerjaan dan menolak untuk ikut berorestasi di dalam pekerjaan tersebut.

Hal tersebut diperkuat oleh Horner (dalam Dowling, 1995:147) menyimpulkan bahwa wanita muda yang mampu, kerap menghalangi diri mereka sendiri untuk mencari keberhasilan. Dalam situasi persaingan antarjenis mereka memperlihatkan hasil yang lebih buruk, dan banyak di antara wanita yang memang berhasil, kemudian mencoba menurunkan prestasi mereka sesudahnya. Para wanita ini tidak nyaman merasakan kekuasaan dan kehebatan mereka. Karena bingung dan gelisah, mereka lebih suka menurunkan aspirasi karir mereka daripada harus mengalami ketidaknyamanan tersebut.

Penolakan wanita terhadap kesuksesan karena ada perasaan yang tidak nyaman atas kesuksesan yang dalam situasi yang kompetitif yang diakibatkan karena tingkah laku tersebut tidak sesuai dengan standart peran jenis feminin serta konsekuensi negatif mengenai kesuksesan. Kompetisi merupakan bagian dari konflik, dimana konflik dapat terjadi karena perjuangan individu untuk memperoleh hal-hal yang langka, seperti nilai, status, kekuasaan, otoritas dan lainnya, dimana tujuan dari individu yang berkonflik itu tidak hanya untuk memproleh keuntungan, tetapi juga menundukkan saingannya. Pada dasarnya setiap individu menyukai persaingan, siapa saja akan melakukan persaingan terlebih lagi bila individu yang sedang bersaing tersebut memiliki kesempatan untuk menang dalam persaingan tersebut.

Selain memiliki sisi positif, kompetisi juga memiliki sisi negatif, karena kompetisi dapat membuat seseorang menjadi bingung, putus asa, mengundurkan

diri sebagai anggota kelompok, atau sebaliknya menjadi agresif, menyakiti orang lain, dan sebagainya. Walaupun kompetisi sangat berperan dalam mengembangkan individu, namun kompetisi yang berlebihan lebih banyak merugikan daripada menguntungkan, yang akhirnya dapat merusak kerjasama. Kondisi-kondisi yang demikian cenderung tidak disukai wanita yang pada akhirnya mendorong mereka untuk lebih memilih menarik diri dari kompetisi tersebut.

Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa situasi kompetisi kerja pada PD. BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang berada pada kriteria tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ada keinginan yang besar dari karyawan pada PD. BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang untuk memperlihatkan kemampuannya agar dapat diakui dalam lingkungan kerjanya yang diwujudkan dengan jalan melebihi atau mengungguli prestasi orang lain, dan mendahulukan kepentingan diri sendiri.

Adanya usaha pegawai pada PD. BPR BKK Ungaran Semarang yang berlomba-lomba untuk memaksimalkan hasil kerja supaya mendapatkan yang terbaik, seperti : mendapatkan promosi jabatan, bonus atau reward, gengsi, dan pengakuan dari orang lain maupun perusahaan sering kali membuat pegawai wanita tidak nyaman pada situasi tersebut yang pada akhirnya lebih memilih menarik diri dari kompetisi kerja. Penolakan wanita terhadap kesuksesan karena ada perasaan yang tidak nyaman atas kesuksesan yang dalam situasi yang kompetitif yang diakibatkan karena tingkah laku tersebut tidak sesuai dengan standart peran jenis feminin serta konsekuensi negatif mengenai kesuksesan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian pada pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran adalah situasi kompetisi kerja mempunyai kontribusi terhadap *fear of success*. Situasi kompetisi kerja di PD BPR BKK Ungaran tergolong tinggi, yang berarti banyak pegawai yang melakukan kompetisi dalam pemaksimalan hasil kerja. Bonus yang diberikan perusahaan serta kesempatan promosi jabatan akan mempengaruhi sosial ekonomi pegawai. Selain itu, sebagian besar pegawai masih berusia produktif, sehingga status menjadi sesuatu yang penting.

Dampak dari situasi kompetisi kerja yang menyebabkan *fear of success* pada pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran yang tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai wanita enggan memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja. Pegawai wanita juga merasa tidak nyaman apabila keberhasilannya akan membuat ia kehilangan femininitas dan ditolak oleh lingkungan sosialnya, sehingga banyak pegawai yang cenderung menerima keadaan mereka apa adanya tanpa ada usaha yang maksimal untuk meningkatkan kompetensi dalam bekerja. Mengingat hal-hal yang membuat pegawai wanita mengalami *fear of success* yaitu latar belakang sosial budaya, orientasi peran jenis, situasi persaingan, konflik peran ganda, dukungan sosial, tingkat pendidikan, dan jenis pekerjaan.

Melihat hasil penelitian yang ada, aspek situasi kompetisi kerja yang dirasakan pegawai wanita paling rendah adalah mendahulukan kepentingan diri sendiri, sedangkan aspek yang paling mempengaruhi *fear of success* adalah kemandirian

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai wanita PD. BPR BKK Ungaran
Bagi pegawai wanita diharapkan memiliki keberanian dan tingkat percaya diri yang tinggi terhadap kemampuannya dalam bekerja sehingga tidak akan menyalahgunakan kesempatan promosi jabatan yang ada dengan terus mengembangkan potensi diri.
2. Bagi PD. BPR BKK Ungaran
 - Bagi perusahaan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak menimbulkan *fear of success* pada diri pegawai wanita, salah satunya dengan memberi dukungan dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi sehingga pegawai wanitanya tidak takut lagi jika akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi
 - Bagi pimpinan yang berada di kantor pusat maupun kantor cabang diharapkan dapat bekerja dengan seluruh karyawan secara profesional supaya tercipta situasi kompetisi kerja yang sehat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh lain yang menimbulkan *fear of success*. Adapun faktor-faktor yang dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya yaitu konteks sosial budaya, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin dan karakteristik pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

Ahlgren, A. 1983. *Sex Differences in Correlates of Cooperative School Attitudes. Journal of Developmental Psychology*, 19, 6, 881-888.

Anoraga, P dan Suyati, S. 1995. Psikologi Industri dan Sosial: cetakan pertama. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty

Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

_____. 2007. *Reliabilitas & Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Baron, B. A dan Byrne, P. 1991. *Social Psychology Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn and Bacon

Brehm, S. S dan Kassin, S. M. 1993. *Social Psychology*. Second edition. Boston: Houghton Mifflin Company

Chaplin, J.P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Davis, K., & Newstrom, J.W. 1989. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Singapore: Mc. Graw-Hill Book Company

Donelson, Elaine, and Gullahorn, J.E. 1977. *Woman: A Psychological Perspective*. New York: John Wiley and Sons.

Dowling, Colette. 1995. *Tantangan Wanita Modern*. Alih bahasa :Soekanto. Jakarta: Erlangga.

Freedman, J.L., Sears, D.G., Carlsmith, J.M. 1981. *Social Psychology (Fourth Edition)*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Gellerman, S.W. 1987. *Motivasi & Produktivitas (Terjemahan S. Wandoyo)*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. 1955. *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw-Hill Book. Co.

- Gibson, dkk. 1996. *Organisasi*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Ginting, E.D.J. 2004. *Peran Organisasi Pembelajaran dalam Meningkatkan Kompetensi Kerja*. Digitized USU digital library
- Grinder, R.E. 1978. *Adolescence*. Second edition. New York: John Wiley and Sons.
- Gitosudarmo, I., Chons, M.C. Sudita, I.N. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Sutrisno. 1981. *Metodelogi Research-Jilid 1*. Yogyakarta: UGM
- Handoko, M. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- <http://www.suamerdeka.com.tenagakerja-wanita.htm>. Desember 2010.
- Hurlock, E. B. 1993. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Jersild, Brook . J.S and Brook. D. W. 1978. *The Psychology Of Adolescence*. Third edition. New York: Macmillan Publishing
- Johnson, David. W. 1970. *The Social Psychology of Education*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc
- Krueger, D.W.1984. *Success and The Fear of Success in Woman*. New York: The Three A Division of Machmillan.
- Liebert, R.M., & Neale, J.M. 1977. *Psychology: A Contemporary View*. New York: John Willey & Sons.
- Lindgren, H. C. 1984. *An Introduction to Social Psychology*. Second edition. Amerika: The Three a Division of Machmillan
- Maslow, H. Abraham. 1970. *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row Publishers
- _____. 1994. *Motivasi dan Kepribadian 2; Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo

- Matlin, M.W. 1987. *Psychology of Women*. Florida: Holt, Rinehart & Winston, Inc
- McClelland, D. C. 1987. *Human Motivation*. New York: Appleton Century Crufts
- Poerwadarminta, W.J.S. 1998. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. Jakarta: Erlangga
- Primastuti. 2000. *Peran Ganda Wanita dalam Keluarga*. Seri Kajian Ilmiah Vol. 10, 54-63
- Riyanti, D. 2007. *Perbedaan Fear of Succaea pada Wirusaha Wanita berdasarkan Etnis, Tingkat Pendidikan, dan Tempat Tinggal*. Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 9, 50-66
- Sack, M. J and Krupat, E. 1988. *Social Psychology and its Applications*. New York: Harper and Row, Publishers
- Salim, P dan Salim, Y. 1991. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Edisi Pertama. Jakarta: Modern English Press
- Strauss and Sayles. 1981. *Manajemen Personalia Segi Manusia Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sarwono, S. W. *Fear of Success* ([http:// www.sarlito.net.ms](http://www.sarlito.net.ms))
- Sears, Freedman and Peplau. 1985. *Psikologi Sosial Jilid 2*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Seniati, L dan Dahesihsari, R. 2002. *Hubungan antara Peran Jenis Kelamin, Fear of Success dan Kesukubangsaan dengan Komitmen Dosen Perempuan terhadap Organisasi*. Anima Indonesian Psychological Journal Vol. 17, 332-345
- _____. 2003. *Wanita Takut Sukses*. Dalam Kompas. Surat kabar harian 28 Oktober 2003. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara
- Setyorini, D. 1997. *Tinjauan Peran Jenis terhadap Konflik Peran Ganda dan Ketakutan akan Sukses pada Ibu Bekerja*. Visi. No. 6. hal. 16-18. Semarang: Unika Soegijapranata.
- Shaw, E and Coztanzo, R. P. 1982. *Theories Of Social Psychology*. Second Edition. Kogakusha: McGraw Hill

Taylor, Peplau and Sears. 1997. *Social Psychology*. Ninth edition. New Jersey: Prentice Hall

Thoha, Miftah. 1986. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali

Indrawijaya, A. I. 1989. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru

Widiyatmadi, E dan Suharsono, H. 2003. *Perbedaan Jenis Kelamin dalam Tingkat Kompetensi pada Tenaga Edukatif Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata*. Seri Kajian Ilmiah Vol. 12. No.3, 131-137

Widyastuti, dkk. 2008. *Ketakutan Sukses pada Wanita Karir ditinjau dari Konflik Peran Ganda*. Psikohumanika Vol. 1, 34-40

Wolfman, B.R.1990. *Peran Kaum Wanita (Terjemahan)*. Yogyakarta: Kanisius

Zuckerman, M dan wheeler, L. 1975. *To Dispel Fantasies about The Fantasy Based Measure of fear of success*. Psychological Bulletin. Vol. 82. No.6 Hal 982-946

