

**HUBUNGAN *FEAR OF SUCCESS* DAN STRES KERJA
DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT*
PADA WANITA KARIR**

**Bunga Sekarlangit, Achmad Dwityanto
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Partisipasi dari perempuan dalam dunia kerja saat ini tidak hanya menuntut hak yang setara tetapi juga mengungkapkan fungsinya yang dapat memiliki arti penting bagi perkembangan dunia kerja di Indonesia. Peran ganda adalah melakukan peran penting secara sekaligus seperti menjadi pekerja atau peran profesional dan peran domestik atau sebagai ibu rumah tangga. Konflik peran ganda ialah terjadinya dua atau lebih pembagian peran secara bersamaan yang akan menimbulkan kesulitan memenuhi peran lainnya. Konflik peran ganda memiliki dua komponen, yaitu urusan keluarga yang mengganggu pekerjaan dan urusan pekerjaan yang mengganggu keluarga. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji adanya hubungan antara *fear of success* dan stres kerja dengan *work family conflict*. Subjek pada penelitian ini adalah wanita karir yang sudah memiliki anak di Bank M Surabaya sejumlah 99 orang. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini, responden dipilih secara representative dari populasi yang diteliti, pendekatan ini disebut studi populasi. Data dikumpulkan melalui penggunaan skala *fear of success*, skala stress kerja, dan skala *work family conflict*. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode uji analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada keterkaitan antara *fear of success* dan stres kerja dengan *work family conflict* pada wanita karir memperoleh hasil nilai koefisien R sebesar 0,544 dan p sebesar 0,000, terdapat hubungan positif antara *fear of success* dan *work family conflict* pada wanita karir memperoleh hasil nilai r sebesar 0,482 dengan p senilai 0,000 dan terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *work family conflict* pada wanita karir memperoleh nilai sebesar 0,436 dengan p senilai 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dengan *work family conflict*.

Kata Kunci : *fear of success*, stres kerja, *work family conflict*, wanita karir.

Abstract

The participants of women in the workforce today not only demands equal rights but also reveals their significant function that can be crucial for the development of the workforce in Indonesia. The dual role involves simultaneously fulfilling important roles such as being a professional worker and performing domestic duties as a homemaker. Dual role conflict occurs when two or more roles are divided simultaneously, leading to difficulties in fulfilling each role. Dual role conflict has two components: family matters interfering with work and work matters interfering with family. The purpose of this study is to examine the relationship between fear of success and work stress with work-family conflict. The subjects of this study were 99 career women with children working at Bank M in Surabaya. Data collection was done using questionnaires. The technique used to select respondents was a population study, work stress, and work family

conflict. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results showed a significant relationship between fear of success and work stress with work-family conflict in career women, with a coefficient R value of 0,544 and p value of 0,000. There is a positive relationship between fear of success and work-family conflict in career women, with an r value of 0,482 and p value of 0,000, and positive relationship between work stress and work-family conflict in career women, with a value of 0,436 and p value 0,000. It can be concluded that there is a very significant relationship between work stress and work-family conflict.

Keyword : fear of success, work stress, work-family conflict, career women

1. PENDAHULUAN

Peran Wanita dalam masyarakat sering dibatasi oleh peran tradisional yang dapat menempatkan wanita di rumah sebagai ibu rumah tangga dan mengasuh anak, namun seiring berjalannya waktu dan perubahan zaman yang sudah signifikan dan pesat, wanita telah bangkit mengambil tempat yang penting dalam dunia kerja. wanita karir yang meraih sukses di berbagai bidang pekerjaan telah menjadi sebuah kekuatan yang tidak terelakan dalam ekonomi global. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tentang presentase tenaga kerja formal berdasarkan jenis kelamin dengan rentang tahun 2015-2020 di Indonesia, memperlihatkan setiap tahunnya terdapat peningkatan pada pekerja wanita dari Angkatan kerja produktif (usia 15-64 tahun). Serta Badan Pusat Statistik (BPS) juga mencatat sebanyak 52,74 juta pekerja Perempuan di Indonesia pada tahun 2022 yang mana dengan nilai tersebut setara dengan 39,98 dari total pekerja di dalam negeri. Selain itu dengan terjadinya pandemi Covid-19 pada tahun 2020 menjadikan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia meningkat menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pada agustus 2023 TPAK Perempuan Indonesia mencapai 54,52% dibanding agustus tahun 2019 dimana belum terjadinya pandemi Covid-19 hasil TPAK Perempuan Indonesia hanya mencapai 51,81%. Yang artinya hal tersebut mengalami kenaikan sebanyak 2,71%.

Perempuan karir ialah wanita yang dapat berkomitmen pada suatu profesi dengan memanfaatkan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai kemajuan dalam pekerjaan, posisi, atau kehidupan. Wanita yang mandiri akan bekerja untuk menghidupi dirinya sendiri baik dalam ruang publik maupun domestik. Selain itu menurut Anaroga Perempuan karir adalah wanita yang mampu untuk meraih atau mengalami peningkatan dan kemajuan dalam pekerjaannya dan posisinya. (dalam Andriyani et al., n.d.). selain itu wanita karir juga dapat diartikan sebagai wanita yang memiliki pekerjaan dan mandiri secara finansial baik bekerja

untuk orang lain maupun memiliki usaha sendiri, seringkali diasosiasikan dengan wanita cerdas dan perempuan *modern* (Muhammad, 2019). Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa wanita karir adalah mereka yang berkontribusi aktif dalam dunia kerja, mandiri secara finansial dan berusaha untuk mencapai perkembangan dan kemajuan dalam karir mereka.

Peran ganda adalah situasi di mana seorang wanita tidak hanya berperan sebagai istri bagi suaminya dan ibu bagi anak – anaknya, tetapi juga memiliki pekerjaan di berbagai bidang atau memiliki profesi lain. (Mayangsari & Amalia, n.d.). peran ganda ialah kondisi di mana seseorang menjalankan dua atau lebih peran secara bersamaan, yang dalam konteks ini berarti peran seorang Perempuan sebagai istri dan ibu memiliki karir diluar rumah (Stevin et al., 2017). Dan manajemen peran ganda sangat relevan bagi perempuan dimana perempuan akan terus terlibat dalam lebih banyak urusan rumah tangga dibandingkan dengan laki laki (Kantamneni, 2020). Dari ketiga definisi diatas dapat diambil kesimpulan peran ganda menggambarkan kondisi dimana perempuan memainkan beberapa peran penting sekaligus, termasuk peran domestik, profesional, serta menuntut manajemen yang efektif agar dapat mengatasi tantangan yang timbul dari memenuhi semua peran tersebut.

Situasi dimana seorang Wanita memegang peran ganda sebagai pekerja karir dan pemegang peran utama dalam tanggung jawab keluarga. Fenomena ini mencerminkan tantangan dan tekanan tambahan yang dihadapi oleh wanita yang mencoba untuk mencapai sukses dalam karir mereka sambil menjalankan peran penting dalam keluarga mereka. Diharapkan pada situasi tersebut Wanita karir dapat menjalankan peran ganda dengan baik diantara rumah dan kantor tetapi kenyataan yang ditemukan tidak seimbang antara mereka menjalankan kedua hal tersebut secara bersamaan sehingga menimbulkan permasalahan dalam keluarga. Hal ini juga diperkuat dengan riset jurnal perempuan pada tahun 2018 yang mengatakan ibu rumah tangga di indonesia menghabiskan waktu 13,5 jam setiap hari untuk dapat menyelesaikan pekerjaan domestik atau tugas – tugas rumah tangga. Yang mana durasi kerja lebih tinggi dibandingkan dengan waktu rata-rata di Asia Pasifik, yakni 7,7 jam per hari, selain itu pekerjaan rumah tangga termasuk dalam jenis pekerjaan yang tidak dapat dibayar. Dilansir (Kompas.com). dibuktikan dengan adanya kasus ibu tega menganiaya tiga anak dengan senjata tajam yang setelah diidentifikasi oleh polisi menyebutkan bahwa ibu melakukan aksinya karena depresi, peran ganda yang dijalani Perempuan tidaklah mudah dan seringkali memicu depresi yang bisa berujung pada Tindakan kriminal. Hal ini disampaikan oleh seorang aktivis dari LBH jentera Kota Jember, yang menjelaskan bahwa peran ganda pada Perempuan mencakup tugas sebagai ibu rumah tangga, orangtua bagi anak – anak, istri

bagi suami, serta pekerjaan yang turut membantu perekonomian. Menurut Yamini (2022) peran ganda bagi perempuan ini tidaklah mudah hal ini bisa dilihat dari kasus penganiyaan tersebut. (Kompas.com). salah satu hambatan bagi Perempuan untuk dapat mencapai puncak karir di Indonesia adalah peran ganda yang harus mereka jalani. dampak dari adanya peran ganda ini menjadi pilihan yang sulit untuk perempuan dan akhirnya memutuskan untuk mengakhiri karir kantornya demi mengurus keluarga di rumah sering terjadi pada Perempuan di Tingkat akhir menengah atau setelah mereka melahirkan anak. Padahal, Perempuan yang memulai karir pada level entry atau pekerjaan pertama tergolong banyak. Menurut Putri Ayu Anjungsari (2024) menyatakan bahwa peran ganda itu nomor satu. Bagi yang bekerja itu tetap ada ekspektasi, tuntutan secara sosial untuk memiliki peran yang signifikan dalam rumah tangga, Perempuan tetap harus mengurus anak dan menangani kebutuhan rumah tangga. selain itu juga semakin tinggi levelnya maka semakin sedikit perannya. Hal ini dilansir dari (Kompas.com) tidak efektif dalam bekerja atau keluarga

Beberapa penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi kehidupan wanita karir. Penelitian (Rivel & Bimantara, 2022) mengatakan kalo *work family conflict* memiliki korelasi positif dengan stres kerja dengan hasil presentasi 79,5%. Diketahui pada dimensi *work family conflict* terdapat dimensi yang berpengaruh signifikan yaitu *strain based family interference with work*. (F Fajrianti et al., 2012) menyampaikan jika dimensi ini dirasakan ketika mereka merasa kelelahan setelah pulang kerja karena tumpukan pekerjaan dan kemacetan di perjalanan, kelelahan ini membuat lebih rentan terhadap emosi dan kemarahan saat berada di rumah. (Rivel & Bimantara, 2022) Penelitian ini mengungkapkan hasil dan menemukan temuan baru bahwa gangguan keluarga berbasis waktu terhadap pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja.. (F Fajrianti et al., 2012) menyampaikan dimensi ini dapat dirasakan saat meminta ijin atasan untuk tidak bekerja sementara agar dapat mengantarkan anak sakit, tetapi tetap harus melakukan pekerjaan dan menjaga anak di waktu yang bersamaan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh (Made et al., 2018) dengan hasil *work family conflict* mempunyai pengaruh yang positif terhadap stress kerja Apabila wanita karir mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga yang tinggi, maka tingkat dari stress kerja yang mereka alami juga akan meningkat.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi di Bank M di kota Surabaya karena peneliti ingin mengetahui kondisi tingkat *work family conflict* pada wanita karir yang bekerja di bank karena Sebagian besar pekerja di bank adalah wanita. Selain itu peneliti memilih subjek wanita karir yang sudah memiliki anak karena dirasa cukup untuk memenuhi kriteria

dan pada kenyataannya wanita yang sudah memiliki anak lebih rentan mempunyai *work family conflict* karena adanya dua peran yang harus dijalankan sekaligus.

Rumusan masalah penelitian ini beranjak dari fenomena dampak dari *work family conflict* yang terjadi, oleh karena itu penelitian ini akan melihat apakah ada hubungan *fear of success* dengan *work family conflict* dan hubungan stres kerja dengan *work family conflict* pada wanita karir yang bekerja di bank M Surabaya

Tujuan penelitian ini yaitu Mengetahui hubungan antara *Fear of success* dan stress kerja dengan *Work family conflict* pada Wanita Karir di Bank M.

Manfaat dari penelitian ini secara praktis yaitu memberikan informasi secara ilmiah tentang hubungan *fear of success* dan stres kerja dengan *work family conflict* pada wanita karir, sedangkan secara teoritis 1) Memberikan kontribusi dan referensi kepada semua pihak, khususnya bagi Wanita karir. 3) implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia seperti program intervensi yang efektif untuk *fear of success* dan stres kerja.. 5) Serta untuk kontribusi pada literasi akademis.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan focus pada korelasi antar variabel. Metode Kuantitatif adalah metode eksplorasi pengetahuan yang memanfaatkan data berupa angka sebagai instrument untuk menganalisis informasi terkait dengan apa yang ingin kita ketahui (Djollong, 2019). Penelitian kuantitatif sendiri adalah suatu pendekatan penelitian yang memanfaatkan data numerik dan statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Pendekatan ini mengumpulkan data yang dapat diukur secara terstruktur dan sering kali menggunakan metode statistik untuk menganalisis dan menginterpretasi data. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif adalah menggeneralisasi hasil dari sampel yang diambil untuk dapat mewakili populasi yang lebih besar. Hal tersebut sejalan dengan pengertian yang di paparkan oleh (Waruwu, 2023). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memiliki ciri hipotesis.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam studi ini adalah studi populasi. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa seluruh populasi yang relevan akan dijadikan subjek di penelitian ini. Kriteria subjek penelitian adalah karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak. Dalam penelitian ini, data akan dikumpulkan melalui penggunaan kuisioner tertutup yang disebarluaskan melalui Google Form. Alat pengumpulan data yang akan digunakan adalah skala *Fear of success*, Stres Kerja dan *Work family conflict*. Dalam mengadaptasi skala dari penelitian sebelumnya, peneliti akan melakukan modifikasi sesuai kebutuhan dan perubahan yang diperlukan. Proses ini akan melibatkan uji ulang untuk dapat memastikan

kecocokan dan validitas skala yang telah dimodifikasi. Beberapa bagian dari skala mungkin perlu diubah untuk dapat mencerminkan konteks atau variabel yang berbeda dalam penelitian yang sedang dilakukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Pengambilan data yang telah dari sampel penelitian diketahui karakteristik identitas subjek penelitian. Karakteristik yang dimaksud meliputi usia, status, sistem kerja, anak yang dimiliki serta mempunyai atau tidaknya asisten rumah tangga.

Karakteristik Subjek:

Tabel 1. Data Demografi

Usia	25 - 30 Tahun	24	24,2 %
	30 – 35 Tahun	27	27,3 %
	35 – 40 Tahun	15	15,2%
	40 – 45 Tahun	12	12,1 %
	45 Tahun Keatas	21	21,2 %
Status	Menikah	95	96%
	Single Parents	4	4%
Asisten Rumah Tangga	Tidak	41	41,4 %
	Tidak, tetapi dibandu oleh keluarga	19	19,2%
	Ya, ART Menginap	14	14,1%
	Ya, Art Pulang Pergi	25	25,3%
Sistem Kerja	<i>Hybrid</i>	15	15,2%
	WFO	13	13,1%

	WFA	71	71,7%
Anak yang dimiliki	1 Anak	45	45,5 %
	2 Anak	35	35,4 %
	3 Anak	19	19,2%

Berdasarkan table diatas, responden yang ada dalam penelitian ini merupakan Wanita karir berusia 25-45 tahun keatas di Bank Muamalat Surabaya dan berjumlah 99 responden yang dikelompokkan 24 (24,2%) berusia 25 – 30 Tahun, 27 (27,3%) berusia 30- 35 Tahun, 15 (15,2%) berusia 35-4- Tahun, 12 (12,1%) berusia 40-45 Tahun, dan 21 (21,2%) berusia 45 Tahun Keatas. Kemudian 95 (96%) Wanita karir yang menikah dan sisanya 4 (4%) adalah yang menjadi single parents. Kemudian juga 45 (45,5%) memiliki 1 anak, 35(35,4%) sudah memiliki 2 anak dan sisanya sebanyak 19(19,2%) memiliki 3 anak.

Berdasarkan data diatas juga, didapatkan beberapa system kerja yang dilakukan oleh Wanita karir yaitu 15 (15,2%) melakukan kerja secara Hybrid, 13 (13,1%) melakukan kerja secara WFO (Work from Office) dan sisanya sebanyak 71 (71,7%) melakukan kerja secara WFA (Work From Anywhere). Selain itu juga didapatkan hasil dari penggunaan Helper atau ART(Asisten Rumah Tangga) yaitu 41 (41,4%) tidak menggunakan ART, 19 (19, 2%) Tidak menggunakan ART tetapi dibantu oleh keluarga, 14 (14,1%) Menggunakan ART yang menginap serta sisanya sebanyak 25 (25,3%) menggunakan ART yang tidak menginap atau pulang pergi.

3.1.1 Uji Normalitas

Data terdistribusi normal Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, data dianggap normal. Hasil uji normalitas yang menggunakan program SPSS versi 27,0 ditampilkan dalam table dibawah ini:

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	N	Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>Fear of success</i> , Stres Kerja dan Work Family Conlict	99	0,200	Normal

Pada Tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas yang termasuk dalam kategori terdistribusi dengan normal dengan nilai signifikansi 0,200 dari uji normalitas $p > 0,05$. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memiliki sebaran data yang normal

3.1.2 Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk dapat mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara dua variabel, penelitian yang dilakukan pengujian menggunakan nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 sebagai kriteria. Uji Linearitas dilakukan dengan menggunakan test of Linearity pada perangkat lunak (SPSS) versi 27,0. Hasil dari uji linearitas dapat ditampilkan dalam table dibawah ini:

Tabel 3. Uji Linearitas

Variabel	Linearity	Deviation From Linearity
	Sig.	F
<i>Work family conflict*</i> <i>Fear of success</i>	0,000	1.267
<i>Work family conflict*</i> Stres Kerja	0,000	1.456

Berdasarkan table diatas menghasilkan signifikansi linearity pada variable *Work family conflict* dengan *Fear of success* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *work family conflict* dengan variabel *fear of success* memiliki hubungan yang linear. Dan menghasilkan signifikansi dari linearity variabel *work family conflict* dengan stres kerja senilai 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work family conflict* dengan variabel stres kerja memiliki hubungan yang linear

3.1.3 Uji Multikolinieritas

Tujuan dilakukannya uji multikolinieritas adalah untuk menguji korelasi antar variabel – variabel bebas (independent), penelitian yang dilakukan pengujian menggunakan nilai tolerance > 0,10 sebagai kriteria. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan Collinearity Statistic pada perangkat lunak (SPSS) versi 27.0. hasil uji multikolinieritas dapat ditampilkan dalam table dibawah ini:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Fear of success</i>	0,678	1.302	
Stres Kerja	0,678	1.302	

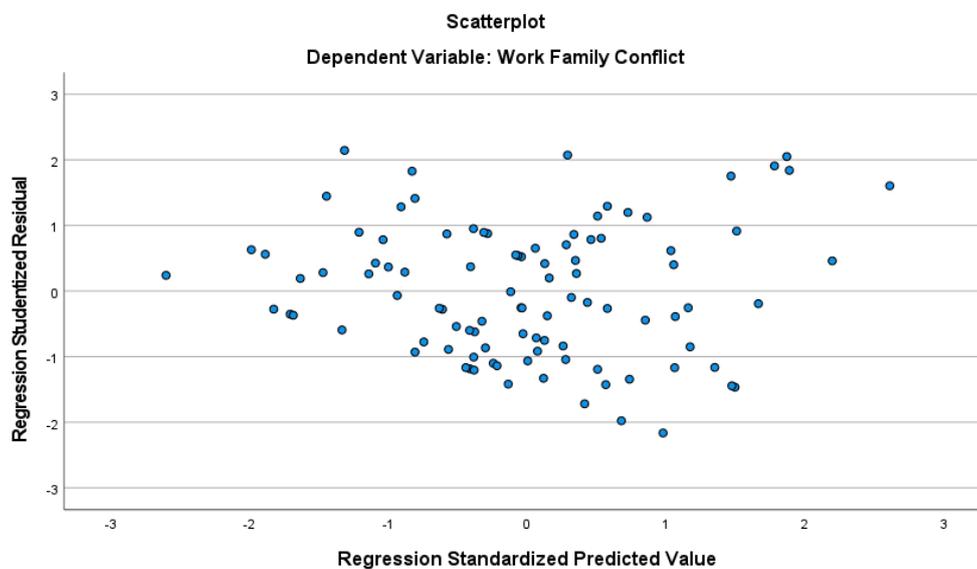
Berdasarkan table diatas menghasilkan tolerance pada variabel *Fear of success* dan Stres Kerja senilai 0,678 (tolerance > 0,10). Sementara didapatkan nilai VIF untuk variabel *Fear of success* dan Stres Kerja adalah 1,302 (VIF < 10,00). Keputusan yang dapat diambil

dari uji multikolinearitas adalah bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3.1.4 Uji heteroskedastisitas

Tujuan dilakukan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas ini menggunakan scatterplot atau memeriksa hubungan antara nilai prediksi variabel terikat (y) dengan residual error (stresid atau ZPRED)

Keputusan diambil berdasarkan ketiadaan pola yang nyata atau penyebaran titik – titik di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik yang disajikan, tidak ada pola yang jelas atau teratur yang terlihat pada titik – titiknya. Selain itu, titik – titik pada scatterplot tersebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

3.1.5 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi dan memastikan bahwa prasyarat uji telah terpenuhi, Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan menguji hipotesis penelitian. Hipotesis mayor dalam penelitian ini yakni “ada hubungan *fear of success* dan stres kerja terhadap *work family conflict*”. Nilai korelasi hasil dari perhitungan regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 27.0 diperoleh $R = 0,544$ dan $p = 0,000$ yang dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *fear of success* dan stres kerja dengan *work family conflict* pada wanita karir.

Hasil uji korelasi parsial menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara fear of success dan work family conflict, dengan koefisien korelasi $r = 0,436$ dan $p = 0,000$. Oleh karena itu hipotesis minor x1 diterima. Selanjutnya, terdapat juga hubungan positif yang signifikan antara stress kerja dan work family conflict, dengan koefisien korelasi $r = 0,482$ dan $p = 0,000$. Dengan demikian, hipotesis minor x2 juga diterima.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran ringkas tentang status tiga variabel, yakni fear of success, stress kerja, dan work family conflict dari responden penelitian. Variabel – variabel ini diklasifikasikan ke dalam lima kategori: sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Pengelompokan responden tersaji dalam table berikut :

Tabel 5. Rumus Standar Deviasi Kategorisasi

$X \leq (M - 1,5SD)$	Sangat Rendah
$(M - 1,5SD) < X \leq (M - 0,5SD)$	Rendah
$(M - 0,5SD) < X \leq (M + 0,5SD)$	Cukup
$(M + 0,5SD) < X \leq (M + 1,5SD)$	Tinggi
$(M + 1,5SD) < X$	Sangat Tinggi

Keterangan:

M = Mean Empirik

SD = Standar Deviasi

Tabel 6. Kategorisasi

Skala	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Skor Min.	Skor Max.	M	SD	Skor Min.	Skor Max.	M	SD
Fear of Succes	99	16	64	40	8	18	55	36	6,16
Stres Kerja	99	35	140	87,5	17,5	35	132	80	16,6
Work Family Conflic	99	10	40	25	5	10	34	17	6

Merujuk pada table diatas. Rumus Standar deviasi sebagai pedoman kategorisasi, berikut perolehan kategorisasi nilai setaip alat ukur

Tabel 7. Kategorisasi 1

Variabel	Kriteria	Interval	Rerata Hipotetik	Rerata Empirik	Frekuensi	Presentase
Fear of Success	Sangat Rendah	$X \leq 28$			12	12,1 %
	Rendah	$28 < X \leq 36$		35	42	42,4%
	Cukup	$36 < X \leq 44$	40		36	36,4%
	Tinggi	$44 < X \leq 52$			7	7,1%
	Sangat Tinggi	$52 < X$			2	2%
	TOTAL					99
Stres Kerja	Sangat Rendah	$X \leq 61,25$			22	22,2%
	Rendah	$61,25 < X \leq 78,75$			26	26,3%
	Cukup	$78,75 < X \leq 96,25$	87,5	80	29	29,3%
	Tinggi	$96,25 < X \leq 113,75$			11	11,1%
	Sangat Tinggi	$113,75 < X$			11	11,1%
	Total					99
Work Family Conflict	Sangat Rendah	$X \leq 17,5$		17	54	54,5%
	Rendah	$17,5 < X \leq 22,5$			26	26,3%
	Cukup	$22,5 < X \leq 27,5$	25		13	13,1%
	Tinggi	$27,5 < X \leq 32,5$			2	2%
	Sangat Tinggi	$32,5 < X$			4	4%
	Total					99

Berdasarkan table di atas, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki Tingkat fear of success yang beragam, mulai dari sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, hingga sangat tinggi. Sebanyak 12,2% subjek memiliki Tingkat fear of success sangat rendah, 42,2% memiliki tingkat rendah, 36,4% memiliki tingkat cukup, 7,1% memiliki tingkat tinggi, dan 2% memiliki tingkat sangat tinggi. Mayoritas subjek, yaitu 42,2%, memiliki tingkat fear

of success yang rendah. Dengan demikian, secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa subjek umumnya memiliki tingkat fear of success yang rendah.

Berdasarkan table tersebut, disimpulkan bahwa subjek penelitian menunjukkan variasi dalam tingkat stress kerja, mulai dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Persentase subjek dengan tingkat stress kerja yang sangat rendah adalah 22,2%, yang rendah adalah 26,3%, yang cukup adalah 29,3%, yang tinggi adalah 11,1%, dan yang sangat tinggi adalah 11,1%. Meskipun demikian, kategori “cukup” memiliki jumlah subjek terbanyak, menunjukkan bahwa secara umum subjek memiliki tingkat stress kerja yang cukup atau sedang.

Berdasarkan data table tersebut, disimpulkan bahwa subjek penelitian menunjukkan variasi dalam tingkat work family conflict, mulai dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Mayoritas subjek, sebanyak 54,5% memiliki tingkat work family conflict yang sangat rendah, diikuti oleh 26,3% subjek memiliki tingkat rendah, 13,1% subjek yang memiliki tingkat cukup, 2% subjek yang memiliki tingkat tinggi, dan 4% subjek yang memiliki tingkat sangat tinggi. Terutama, kategori “sangat rendah” merupakan yang paling banyak jumlah subjeknya, menandakan bahwa secara umum subjek memiliki tingkat work family conflict yang sangat rendah.

Dalam penelitian ini, sumbangan efektif digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel fear of success dan stress kerja terhadap work family conflict. Hal ini terlihat dalam table berikut:

Tabel 8. Sumbangan Efektif

Variabel	Coefficients Regression	Coefficients Correlations	SE	R Square
<i>Fear of success</i>	0,258	0,436	11,2%	29,6%
Stres Kerja	0,371	0,495	18,4%	

Sumbangan efektif pada variabel *fear of success* dan stres kerja terhadap *work family conflict* memiliki nilai R = 29,6% sedangkan sisanya 70,4% berasal dari variabel lain yang tidak diujikan dalam penelitian ini. Dari perolehan sumbangan efektif diatas menunjukkan pengaruh dari variabel berdasarkan besaran nilai aspek *fear of success* dan stres kerja dengan *work family conflict*.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian, yakni adanya hubungan antara *fear of success* dan stress kerja terhadap *work family conflict* pada wanita karir, terbukti diterima.. Hasil menunjukkan bahwa besarnya hasil $R = 0,544$ yang menunjukkan bahwa korelasi antara ketiga variabel tersebut kuat. Dengan taraf signifikansi dengan nilai sig (1-tailed) $p = 0,000$ dengan ($p < 0,01$) Yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *fear of success* dan stres kerja terhadap *work family conflict*. Terjadinya konflik peran ganda dapat dijelaskan manakala individu merasa takut sukses, karena takut menerima tanggung jawab yang lebih besar. yang akan menimbulkan tekanan kerja yang lebih tinggi. Tekanan kerja ini pada akhirnya akan memunculkan stres kerja yang lebih tinggi pula. Tekanan dan situasi kerja tersebut dkuatirkan akan menjadikannya tidak mampu membagi tugas atau peran yang seimbang antara peran sebagai karyawan maupun ibu rumah tangga.

Analisi variabel parsial *fear of success* dan *work family conflict* dengan koefisien korelasi $r = 0,436$ dan $p = 0,000$. Oleh karena itu hipotesis minor x1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat peran positif yang sangat kuat pada *fear of success* terhadap *work family conflict*. Dengan demikian maka hipotesis minor 1 diterima. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian (Astuti et al., 2021) Jika seorang ibu bekerja dan berusaha untuk meraih kesuksesan, hal tersebut dapat menimbulkan kekhawatiran dan menyebabkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Setelah seharian bekerja, seseorang akan merasa Lelah dan hal ini dapat mengakibatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di rumah, yang pada gilirannya dapat mengurangi waktu yang ia miliki untuk keluarga dan anak – anaknya (Kehilangan sifat feminisme). Selain itu, kelelahan juga dapat menyebabkan kurangnya waktu untuk dapat berpartisipasi dalam kegiatan social di Masyarakat (penolakan social).

Kemudian, hasil analisis variabel stres kerja dengan *work family conflict* menunjukkan hasil koefisien korelasi $r = 0,482$ dan $p = 0,000$. dapat disimpulkan bahwa terdapat peran positif yang sangat kuat stres kerja terhadap *work family conflict*. Dengan demikian maka hipotesis minor 2 diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Yusnita & Nurlinawaty, 2022) Jika konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak ditangani dengan baik, individu dapat merasa bingung dalam memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut. Hal ini dapat menyebabkan tekanan yang berpotensi menimbulkan stress. Dan juga sesuai dengan penelitian Pendidikan Ekonomi & Hayati (n.d.) Apabila konflik yang terjadi pada diri seseorang akan menaikkan stres kerja, maka akan semakin tinggi konflik menyebabkan stres kerja juga semakin tinggi.

Penggolongan variabel *fear of success* pada wanita karir di Bank M kota Surabaya menunjukkan hasil 12,1% (12 orang) tergolong sangat rendah, 42,4% (42 orang) tergolong rendah, 36,4% (36 orang) tergolong cukup, 7,1% (7 orang) tergolong tinggi dan 2% (2 orang) tergolong dalam kategori sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan pada variabel *fear of success* menunjukkan bahwa wanita karir yang paling banyak masuk dalam kategori rendah.

Penggolongan variabel stres kerja pada wanita karir di Bank M kota Surabaya menunjukkan hasil 22,2% (22 orang) tergolong sangat rendah, 26,3% (26 orang) tergolong dalam rendah, 29,3% (29 orang) tergolong dalam cukup atau sedang, 11,1% (11 orang) tergolong tinggi dan sisanya 11% (11 orang) tergolong sangat tinggi. Jadi, kesimpulannya adalah pada variabel stress kerja, mayoritas subjek wanita karir berada pada kategori tingkat sedang.

Penggolongan variabel *work family conflict* pada wanita karir di bank M kota Surabaya menunjukkan hasil 54,5% (54 orang) tergolong dalam sangat rendah, 26,3% (26 orang) tergolong dalam kategori rendah, 13,1% (13 orang) tergolong dalam kategori sedang atau cukup, 2% (2 orang) tergolong dalam kategori tinggi, dan 2% (2 orang) tergolong dalam kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan pada variabel *work family conflict* menunjukkan bahwa jumlah wanita karir yang paling banyak masuk dalam kategori sangat rendah.

Kemudian, pada penelitian ini memperoleh nilai R square sebesar 0,296 yang dapat diartikan bahwa variabel *fear of success* dan stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 29,6% terhadap *work family conflict*, hal ini dapat dijelaskan lebih rinci dengan hasil sumbangan pada variabel *fear of success* atau SE = 11,2% dan stres kerja memberikan sumbangan atau SE = 18,4% dan sisanya sebesar 70,4% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti.

Pada penelitian ini, kelemahan yang terletak pada saat pengambilan data, media penyebaran kuisisioner melalui *google form*. Dimana peneliti kurang dapat mendampingi responden dalam proses pengisian kuisisioner. Sehingga, responden kurang memiliki akses untuk informasi secara mendetail terkait cara atau arah pengisian kuisisioner.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian ini yang telah disampaikan sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat hubungan *fear of success* dan stres kerja dengan *work family conflict* pada wanita karir dengan perhitungan analisis regresi yang menunjukkan nilai $F = 20.190$ dengan nilai sig. sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Maka hipotesisi Mayor ditererima. Sehingga *fear of success* dan stres kerja dengan *work family conflict* pada wanita karir. Artinya semakin tinggi *fear of success* dan stres kerja maka semakin tinggi juga

Tingkat *work family conflict* yang di rasakan. Kemudian, pada hipotesis minorx1, terdapat hubungan positif *fear of success* dengan *work family conflict* yang sangat signifikan dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan $t = 4.777$ dengan nilai sig sebesar 0,00 dengan ($p < 0,01$). Artinya terdapat hubungan yang positif pada *fear of success* dan *work family conflict* secara signifikan. Selain itu hipotesis minorx2 adalah hubungan antara stres kerja dengan *work family conflict* yang menunjukkan $t = 5.216$ dengan nilai sig sebesar 0,000 dengan ($p < 0,01$). Yang artinya terdapat hubungan yang positif pada stres kerja dan *work family conflict* secara signifikan. Hal tersebut menyatakan hipotesis minor x1 dan minor x2 diterima. Sumbangan Efektif pada variabel *fear of success* dengan *work family conflict* memiliki pengaruh sebesar 11,2 % dan pada variabel stres kerja dengan *work family conflict* memiliki pengaruh sebesar 18,4 % sehingga total dari sumbangan efektif yang diterima adalah sebesar 29,6 % dimana artinya kedua variabel berpengaruh terhadap *work family conflict*. Dan sebanyak 70,4 % berasal dari variabel lain yang belum diteliti.

4.2 Saran

Jika dilihat dari uraian sebelumnya, saran yang dapat diberikan untuk penelitian berikutnya adalah melakukan pengumpulan data secara langsung dengan mendampingi responden saat mengisi kuisioner dan memberikan penjelasan secara rinci tentang pengisian kuisioner. Selain itu penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel lain selain yang sudah diujikan dalam skripsi ini yang dapat mempengaruhi *work family conflict*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiari, N. P. N., & Darma, G. S. (2022). Work-Family Conflict Guru Perempuan di Tengah Adat dan Budaya Bali. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 15(3), 205–217. <https://doi.org/10.24156/jikk.2022.15.3.205>
- Ahar, J. V, Annisafa, A. G., & Sukandar, A. S. (2022). Work-Family Conflict dan Stres Kerja Karyawan : A systematic literature review. *Journal for Scientific Studies*, 1, 49–61.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO THE EFFECT OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FIF GROUP MANADO. In *Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 3).
- Andriyani, J., Dakwah, F., Uin, K., Banda, A.-R., & Abstrak, A. (n.d.). *COPING STRESS PADA WANITA KARIER YANG BERKELUARGA*. <http://id.wikipedia.org>,
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Harapan, U. P. (2020). *STUDI FENOMENOLOGI WORK-FAMILY CONFLICT DALAM KEHIDUPAN GURU HONORER WANITA* (Vol. 4, Issue 1).

- Asfahyadin, L. A., Nur, N., Muh Taufik, H., & Topan Sabara, G. (2017). THE INFLUENCE OF *WORK FAMILY CONFLICT* AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE. In *International Journal of Management and Applied Science* (Issue 3). <http://iraj.in>
- Astuti, Z., Noor, T., & Soeharto, E. D. (2021). Konflik Pekerjaan Keluarga dan Dukungan Sosial Keluarga dengan *Fear of success*. *Maret*, 10(1), 52–60. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Djollong, A. F. (2019). Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif. *Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Parepare*.
- F Fajrianti, F. A., F, F. A., & Dalam Selatan Surabaya, D. (2012). *Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Coping pada Single Mothers*.
- Faturahman, H. A., & Dwiyantri, R. (2021). *Sains Humanika Fear of success in Women Working with The Banyumas Cultural Approach*. www.sainshumanika.utm.my
- Gede Supartha, W., & Ganesha Rahyuda, A. (2017). *Fear of success* on Women's Career Development: A Research and Future Agenda. In *Article in European Journal of International Management*. <https://www.researchgate.net/publication/318981196>
- Gerhana Wulansari, E., Psikologi, F., Studi Psikologi, P., & Kristen Satya Wacana, U. (n.d.). *Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran Sutarto Wijono 2*. <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/perseptual>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 10, Issue 1). <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1.
- Kantamneni, N. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on marginalized populations in the United States: A research agenda. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 119). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103439>
- Made, N., Astari, M., Gde, I., & Sudibya, A. (2018). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA* (Vol. 7).
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019a). Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. *FENOMENA*, 28(1). <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2454>
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019b). Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. *FENOMENA*, 28(1). <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2454>
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (n.d.). *KESEIMBANGAN KERJA-KEHIDUPAN PADA WANITA KARIR WORK LIFE BALANCE OF CAREER WOMAN*.

- Muhammad, I. (2019). Wanita Karir dalam Pandangan Islam. *Jurnal Kajian Perempuan, Gender Dan Agama* Vol: 13.No.1 Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender Dan Agama, 13.
- Novenasari, I., & Pratiwi, M. (2022). Optimisme Dengan *Fear of success* Pada. In *Psychology Journal of Mental Health* (Vol. 3, Issue 2). <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/>
- Pendidikan Ekonomi, J., & Hayati, M. (n.d.). *Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita*. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Rivel, E., & Bimantara, K. (2022). Pengaruh *Work family conflict* terhadap Stres Kerja pada Karyawan Work from Home. In *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)* (Vol. 2, Issue 1). <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Stevin, O. :, Tumbage, M. E., Tasik, F. C. M., & Tumengkol, S. M. (2017). PERAN GANDA IBU RUMAH TANGGA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA DI DESA ALLUDE KECAMATAN KOLONGAN KABUPATEN TALAUD. In *Acta Diurna: Vol. VI* (Issue 2).
- Uyanık, G. K., & Güler, N. (2013). A Study on Multiple Linear Regression Analysis. *Procedia - Sosial and Behavioral Sciences*, 106, 234–240. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.027>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Kristen Satya Wacana*, 7(Nomor 1), 2896–2910.
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi *Work family conflict* dengan Prestasi Kerja? *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(3), 257–269. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>