

# HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN *FEAR OF SUCCESS* PADA KARYAWATI BANK BRI DI SEMARANG

Annisa Shafa Fitria<sup>1</sup>, Novi Qonitatin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50275  
[annissashafa21@gmail.com](mailto:annissashafa21@gmail.com)

## ABSTRAK

*Fear of success* merupakan masalah psikologis yang dialami individu, terutama karyawan yang telah menikah dan memiliki anak, yang muncul sebagai bentuk ketakutan terhadap konsekuensi negatif dari keberhasilan yang diraih. Kondisi ini sering kali dipicu oleh tekanan dari konflik antara peran pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (*work-family conflict*) yang saling berbenturan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan *fear of success* pada karyawan Bank BRI di Kota Semarang. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai wanita menikah yang memiliki anak, dengan jumlah populasi sesuai kriteria sebanyak 196 orang dan jumlah sampel sebanyak 137 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan yaitu Skala *work-family conflict* (34 aitem,  $\alpha = 0,966$ ) dan Skala *fear of success* (31 aitem,  $\alpha = 0,967$ ). Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *Spearman Rho*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan *fear of success*. Semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *fear of success* pada diri mereka.

**Kata kunci:** *work-family conflict*; *fear of success*; karyawan

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND FEAR OF SUCCESS AMONG FEMALE EMPLOYEES OF BANK BRI IN SEMARANG**

**Annisa Shafa Fitria<sup>1</sup>, Novi Qonitatin<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50275  
[annissashafa21@gmail.com](mailto:annissashafa21@gmail.com)

## **ABSTRACT**

Fear of success is a psychological problem experienced by individuals, particularly married female employees with children, which emerges as a form of fear toward the negative consequences of achieved success. This condition is often triggered by pressure from conflicts between work roles and family responsibilities (work-family conflict) that clash with each other. This study aims to determine the relationship between work-family conflict and fear of success among female employees of Bank BRI in Semarang City. The subjects in this study were married female employees who have children, with a total population meeting the criteria of 196 people and a sample size of 137 people. The sampling technique used convenience sampling. The measurement instruments used were the Work-Family Conflict Scale (34 items,  $\alpha = 0.966$ ) and the Fear of Success Scale (31 items,  $\alpha = 0.967$ ). The data analysis technique used Spearman Rho correlation analysis. The results showed that there is a significant positive influence between work-family conflict and fear of success. The higher the level of work-family conflict experienced by female employees, the higher their level of fear of success.

**Keywords:** work-family conflict; fear of success; female employees

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam konteks pernikahan tradisional, peran gender antara laki-laki dan perempuan dibedakan secara tegas. Laki-laki diposisikan sebagai pencari nafkah dan pemimpin keluarga, sedangkan perempuan diharapkan mengurus rumah, membesarkan anak, dan menjalankan tanggung jawab domestik. Sejak kecil, perempuan disosialisasikan untuk menjadi istri yang setia dan ibu rumah tangga yang ideal, sedangkan laki-laki diarahkan untuk mengejar keberhasilan di ruang publik (Handayani & Pratama, 2022). Konstruksi sosial seperti ini membentuk ekspektasi bahwa kesuksesan dan ambisi adalah milik laki-laki, sementara perempuan sebaiknya tetap berada di ranah domestik.

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. Namun, seiring perkembangan zaman, kemajuan pendidikan, dan meningkatnya kesadaran akan kesetaraan

gender mendorong lebih banyak perempuan untuk meniti karir profesional (Alonso dkk. 2021).

Situasi ini dapat terlihat dengan semakin banyaknya wanita yang memilih untuk bekerja serta menduduki posisi-posisi tertentu dalam berbagai pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan data Badan Pusat Statistik (2025) menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia mencapai 55,41%, bahkan di Kota Semarang mencapai 60,24%. Meningkatnya partisipasi ini menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya berkontribusi dalam ekonomi keluarga, tetapi juga memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi dan meraih pencapaian pribadi (Hidayati, 2022). Meskipun demikian, pergeseran peran ini tidak serta merta menghapus ekspektasi sosial tradisional. Perempuan tetap dibebani tanggung jawab domestik meskipun telah memasuki dunia kerja, yang menimbulkan dilema antara mengembangkan karir atau memenuhi harapan sebagai istri dan ibu.

Perempuan yang menunjukkan ambisi dan keberhasilan di ruang publik sering kali dihadapkan pada stigma negatif. Dalam masyarakat yang masih patriarkis, perempuan sukses dinilai melampaui kodratnya, terlalu ambisius, bahkan egois. Stigma tersebut menimbulkan tekanan psikologis berupa ketakutan terhadap kesuksesan itu sendiri (*fear of success*), yaitu rasa takut akan konsekuensi negatif dari keberhasilan, seperti penolakan sosial, kehilangan feminitas, atau terganggunya keharmonisan keluarga (Horner, 1972; Smedley, 2024). Ketakutan ini muncul bukan hanya dari

lingkungan sosial, tetapi juga dari dalam diri perempuan yang merasa bersalah saat perhatian lebih banyak tercurah pada karir dibanding keluarga (Lestari, 2017).

Selain tekanan eksternal yang bersumber dari nilai budaya patriarki dan ekspektasi sosial, *fear of success* juga dapat berasal dari faktor-faktor internal dalam diri perempuan. Beberapa perempuan mengalami konflik intrapersonal ketika dihadapkan pada peluang sukses, karena keberhasilan sering kali dikaitkan dengan tuntutan baru, ekspektasi lebih tinggi, atau ketakutan akan kehilangan hubungan sosial yang selama ini mereka jaga. Horner (1972), yang pertama kali mengemukakan konsep *fear of success*, menyatakan bahwa perempuan cenderung mengembangkan disposisi untuk menghindari keberhasilan karena merasa bahwa pencapaian prestasi tidak selaras dengan norma gender yang berlaku.

*Fear of success* atau ketakutan akan kesuksesan adalah perasaan takut atau khawatir yang dialami individu ketika mereka mendekati atau mencapai kesuksesan. Ketakutan ini sering kali didasari oleh keyakinan bahwa kesuksesan akan membawa konsekuensi negatif, seperti peningkatan tanggung jawab, ekspektasi yang lebih tinggi, atau perubahan dalam hubungan sosial. Individu dengan *fear of success* mungkin merasa cemas dan ragu-ragu saat mendekati kesuksesan dan sering kali berusaha menghindari situasi yang dapat membawa mereka pada keberhasilan (Rahmawati dkk. 2018)

Shaw dan Costanzo (1982) menjelaskan bahwa *fear of success* merupakan bentuk kecemasan atau ketakutan yang tidak disadari, terutama pada perempuan, yang muncul sebagai hasil dari proses sosialisasi gender. Dalam proses sosialisasi tersebut, perempuan secara tidak langsung diajarkan bahwa keberhasilan dalam bidang-bidang yang dianggap maskulin atau di luar peran tradisional perempuan dapat membawa konsekuensi negatif. Konsekuensi negatif tersebut antara lain adalah kehilangan identitas kewanitaan, penolakan sosial, perasaan tidak sesuai dengan standar peran gender yang berlaku, serta ancaman terhadap harga diri. Pemikiran ini diperkuat oleh temuan terbaru dari penelitian Lu dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa perempuan cenderung mengalami konflik antara dorongan untuk berprestasi dan tekanan sosial untuk tetap memenuhi ekspektasi feminin. Hal ini sejalan dengan konsep *internalized gender norms*, di mana perempuan menghindari keberhasilan atau jabatan tinggi karena takut melanggar norma sosial dan kehilangan penerimaan sosial (Cislaghi & Heise, 2020). Dengan demikian, *fear of success* bukan sekadar reaksi individu, tetapi mencerminkan dinamika psikososial yang terbentuk melalui tekanan budaya dan ekspektasi peran gender.

Penelitian Triyani & Surjanti, (2017) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa sikap terhadap peran gender tradisional dan tekanan dari situasi kompetitif dapat meningkatkan *fear of success* pada perempuan karir. Meskipun mereka memiliki motivasi untuk berprestasi tinggi, ketakutan terhadap penolakan sosial atau melampaui batas norma

feminin menjadikan keberhasilan pribadi memicu kecemasan internal. Temuan ini didukung oleh Sitepu dkk. (2017) yang menegaskan bahwa minimnya dukungan sosial dari keluarga dan tekanan untuk memenuhi ekspektasi relasional memperparah ketakutan perempuan akan sukses. Dengan demikian, *fear of success* lebih dari sekadar soal kapabilitas itu adalah bentuk konflik batin yang muncul dari norma budaya dan ekspektasi gender.

Dalam konteks psikologi positif, perasaan takut akan kesuksesan juga dapat dikaitkan dengan *impostor phenomenon*, yaitu ketika individu merasa tidak layak atas pencapaiannya meskipun telah menunjukkan kompetensi yang nyata (Clance dkk. 1978). Studi Hutchins & Rainbolt, (2017) menunjukkan bahwa fenomena ini lebih banyak dialami oleh perempuan, yang sering kali meragukan keberhasilan mereka sendiri karena dipengaruhi oleh norma gender dan tekanan sosial. Akibatnya, mereka cenderung membatasi diri, menolak promosi, atau menurunkan target karier demi menghindari penilaian negatif dari lingkungan sosial yang masih memegang teguh peran tradisional perempuan.

*Fear of success* tidak dapat dipisahkan dari konflik identitas dan peran yang dialami perempuan dalam kehidupan pernikahan. Di satu sisi, perempuan ingin meraih aktualisasi diri. Namun, di sisi lain mereka merasa harus mematuhi peran gender yang ditanamkan sejak kecil. Menurut Ivers & Downes (2012), *fear of success* dapat memotivasi perempuan untuk lebih berhati-hati dan berprestasi, tetapi juga berpotensi menghambat pencapaian,

menurunkan kepuasan hidup, dan meningkatkan stres. Dalam dunia kerja, ketakutan ini dapat menyebabkan perempuan menolak peluang promosi, membatasi potensi, atau bahkan secara sadar menghindari pencapaian tinggi demi menjaga keseimbangan peran. Meskipun tampak sebagai strategi adaptif, *fear of success* pada akhirnya mencerminkan tekanan sosial yang membatasi ruang gerak perempuan. Dengan demikian, ketakutan ini tidak layak dianggap sebagai bentuk pengorbanan demi harmoni, melainkan sebagai sinyal perlunya perubahan struktural dan budaya agar perempuan tidak harus memilih antara keberhasilan dan penerimaan sosial.

Dalam konteks perempuan menikah, tekanan internal ini sering kali berpadu dengan tekanan eksternal berupa peran ganda. Salah satu faktor eksternal yang memperkuat *fear of success* adalah konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, atau *work-family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa *work-family conflict* terjadi ketika tuntutan peran dalam pekerjaan mengganggu pemenuhan peran dalam keluarga. Secara khusus, salah satu bentuk *work-family conflict* yang sangat relevan dalam konteks ini adalah *family work conflict*, yaitu kondisi ketika tuntutan dalam keluarga seperti mengurus anak, pekerjaan rumah tangga, atau ekspektasi dari pasangan justru mengganggu fokus dan performa dalam pekerjaan. Bentuk konflik ini penting untuk dipahami karena dapat memperbesar rasa bersalah dan tekanan emosional, terutama bagi perempuan yang telah menikah dan memiliki anak.

Penelitian Helen & Pasca (2022) menemukan bahwa perempuan yang bekerja penuh waktu dan memiliki anak usia dini mengalami penurunan kesejahteraan secara signifikan karena konflik antara peran pekerjaan dan keluarga khususnya konflik *family work conflict*. Selaras dengan itu, sebuah studi kualitatif di *BMC Women's Health* (2023) menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan dan beban domestik bersama-sama mengakibatkan kelelahan mental, kelelahan emosional, dan burnout pada perempuan khususnya di negara-negara dengan nilai-nilai patriarki yang kuat (Hosseini dkk. 2024)

Fenomena ini juga terjadi pada karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., di mana sebagian perempuan menolak promosi jabatan karena khawatir tidak mampu memenuhi tanggung jawab domestik, terutama jika promosi tersebut menuntut mobilitas tinggi atau beban kerja yang meningkat. Penolakan ini dapat dikaitkan dengan beberapa aspek *fear of success* sebagaimana dijelaskan oleh Shaw dan Costanzo (1982), yaitu seperti kecemasan akan kehilangan penghargaan sosial (*loss of social self-esteem*), yaitu kekhawatiran bahwa pencapaian karier yang tinggi akan membuat perempuan kehilangan respek atau penerimaan dari lingkungan karena dianggap tidak sesuai dengan citra ideal perempuan yang lembut, penurut, dan berorientasi pada keluarga.

Selain itu, muncul pula ketakutan akan kehilangan identitas femininitas (*loss of femininity*), yakni rasa takut bahwa kesuksesan akan mengikis sifat-sifat kewanitaan dan menjadikannya tampak terlalu ambisius

atau tidak lagi mencerminkan peran tradisional sebagai istri dan ibu. Aspek lainnya adalah kekhawatiran akan penolakan sosial (*social rejection*), berupa rasa takut dijaui atau dikucilkan oleh lingkungan sosial karena dianggap terlalu menonjol atau menyimpang dari norma perempuan pada umumnya. Ketiga aspek ini menunjukkan bahwa *fear of success* pada perempuan tidak hanya berkaitan dengan ambisi pribadi, tetapi juga tekanan sosial dan budaya yang terus melekat dalam lingkungan kerja maupun keluarga (Shaw & Costanzo, 1982). Dengan demikian, *fear of success* bukan hanya menjadi hambatan psikologis individual, tetapi juga mencerminkan tekanan budaya yang masih kuat membentuk pilihan-pilihan karier perempuan, termasuk di lingkungan perbankan seperti BRI.

Berdasarkan wawancara informal dengan salah satu karyawan BRI yang menjabat sebagai *Assistant Manager Operasional* (AMO) di wilayah Semarang (2024), diketahui bahwa terdapat kekhawatiran di kalangan pegawai wanita terhadap promosi jabatan, terutama yang menuntut tanggung jawab lebih besar. Kekhawatiran ini umumnya bersumber dari beban peran ganda yang harus dijalani, serta tekanan sosial yang membuat sebagian perempuan merasa perlu membatasi ambisi profesional demi menyesuaikan diri dengan ekspektasi sebagai istri dan ibu. Temuan ini sejalan dengan data kesetaraan gender (PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., tahun (2022), yang menunjukkan bahwa hanya 19,05% perempuan menduduki posisi manajemen puncak, serta 22,67% pada level manajemen junior, menengah, dan puncak secara keseluruhan. Meskipun karyawan

perempuan mencakup 37,9% dari total pegawai, keterwakilan mereka dalam posisi strategis masih tertinggal dibandingkan laki-laki.

Kesenjangan ini mengindikasikan adanya hambatan struktural dan kultural yang menghalangi perempuan untuk naik ke jenjang karier yang lebih tinggi salah satunya dipengaruhi oleh tekanan peran ganda serta ketakutan terhadap ekspektasi sosial yang tinggi, sebagaimana tercermin dalam fenomena *fear of success*. Dengan memahami keterkaitan ini, diharapkan organisasi dapat merancang kebijakan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan peran, tanpa harus mengorbankan pencapaian profesional. Dalam kondisi seperti itu, *fear of success* bukan hanya menjadi reaksi pribadi, tetapi cerminan tekanan struktural dan sosial yang masih melekat pada perempuan. Walewangko & Wibowo (2023) menekankan bahwa meskipun perempuan memiliki kompetensi dan pengetahuan yang sebanding dengan laki-laki, tekanan peran ganda sering kali menjadi penghambat utama.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-family conflict* berkontribusi terhadap munculnya *fear of success*. Studi Bonitasari & Nurmaya (2021) serta Febriani dkk. (2024) menunjukkan adanya korelasi signifikan antara kedua variabel tersebut, terutama pada perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak. Dalam budaya yang menempatkan keluarga sebagai prioritas perempuan, tekanan sosial dan konflik identitas semakin memperbesar dampak psikologis dari ketidakseimbangan peran.

Hal ini juga dikonfirmasi oleh Cinamon & Rich (2005) yang menyatakan bahwa perempuan dengan *work-family conflict* tinggi cenderung menghindari kesuksesan karena rasa bersalah terhadap keluarga. Namun, sebagian besar studi sebelumnya dilakukan dalam konteks pendidikan atau populasi umum, sehingga belum banyak penelitian yang secara khusus menyoroti fenomena ini dalam lingkungan kerja formal di sektor perbankan Indonesia. Padahal, perempuan di sektor perbankan menghadapi dinamika pekerjaan yang menuntut seperti target tinggi, jam kerja yang panjang, dan ekspektasi profesional yang ketat. Sebagai perusahaan BUMN, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. memiliki struktur dan budaya kerja yang formal serta target kinerja yang tinggi, yang dapat memengaruhi pengalaman karyawan dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work-family conflict* dan *fear of success* pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. di Semarang yang telah menikah dan memiliki anak. Penelitian ini dilandasi asumsi bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara peran kerja dan keluarga, semakin besar kemungkinan seorang perempuan mengalami ketakutan terhadap keberhasilan karena tekanan psikologis dan sosial yang menyertainya. Berbeda dari penelitian sebelumnya, studi ini secara khusus memfokuskan pada karyawan yang telah menikah dan memiliki anak di sektor perbankan BUMN, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tantangan psikososial yang dihadapi perempuan dalam

menyeimbangkan peran profesional dan domestik. Selain itu, temuan ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi gender di Indonesia.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Hubungan *work-family conflict* dengan *fear of success* pada karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia di Semarang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work-family conflict* dengan *fear of success* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia di Semarang

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Peneliti ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi sehingga dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *work-family conflict* dan *fear of success* pada wanita karir. Selain itu, dapat dijadikan sumbangan pengetahuan secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan wanita yang bekerja pada perusahaan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan memberikan pemahaman kepada karyawan bank BRI di kota Semarang mengenai hubungan antara *work-family conflict* dengan *fear of success*

### b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang dapat dijadikan acuan yang berguna dalam menyusun dan merancang program atau kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan khusus wanita yang bekerja, terutama terkait konflik-pekerjaan keluarga dan ketakutan akan keberhasilan.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mendalami lebih lanjut mengenai topik yang sama, yaitu *work-family conflict* dan *fear of success*