

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi memberikan dampak yang terjadi pada pelaku bisnis serta organisasi. Salah satu dampaknya adalah dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan untuk mencapai tujuan masing-masing serta memiliki profit yang lebih banyak di tengah persaingan. Untuk menanggulangi hal tersebut, perusahaan kemudian melakukan pengembangan karir karyawan dengan pemikiran bahwa sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan dalam kemajuan perusahaan (Pangemanan, Tio & Tumble, 2017).

Menurut Hasibuan (dalam Pangemanan, Pio & Tumble, 2017), manusia memiliki peran aktif serta dominan dalam setiap kegiatan dalam organisasi, sebab manusia mampu menjadi perencana, pelaku serta penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi, karena hal itu perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan kemampuan karyawan. Sumber Daya Manusia sendiri merupakan aset penting perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan profesional, hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sekaligus untuk kebutuhan masyarakat (Yusnita, 2011). Mengenai kebijakan dalam pengembangan karir, tidak sedikit karyawan memiliki kecemasan dengan pengembangan karir dari perusahaan, salah satu kecemasan mereka yaitu ketakutan untuk sukses (*fear of success*).

Fear of success adalah suatu bentuk ketakutan karena karyawan yang tidak siap untuk menghadapi tantangan baru ke depannya, hal ini muncul karena perasaan takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya (Eagle, dalam Komalasari, dkk, 2017) dan efek negatif lainnya sebagai bentuk resiko

kesuksesan yang diraih oleh karyawan (Paludi, dalam Komalasari, dkk, 2017). Ketakutan ini muncul akibat tekanan dari beban kerja yang berlebihan seperti *deadline* dalam penyelesaian pekerjaan. Selain di lingkungan kantor, di kehidupan rumah tangga juga ada tuntutan keluarga seperti tugas rumah tangga, menjaga anak bahkan mengurus orang tua (Yusnita, 2011).

Beban yang dimiliki wanita karir lebih berat daripada pria, sebab wanita terlebih dahulu mengatasi urusan keluarga, suami, dan hal-hal lain berkaitan dengan kehidupan rumah tangga yang membuat mereka memiliki peran ganda (Dewi, 2017). Selain itu, aspirasi dan motivasi mereka masih dipengaruhi oleh faktor sosial budaya, dan juga adanya tuntutan untuk lebih mementingkan keluarga daripada karirnya. Konflik itulah yang membuat wanita karir lebih memilih untuk menghindari sukses, karena adanya tekanan sosial (Sahrah, 2011). Tekanan sosial yang diberikan dari masyarakat yaitu untuk berpenampilan feminin seperti patuh, mengabdikan, pasif, mengurus urusan rumah tangga, dan bertanggungjawab pada orang lain (Seniati, dalam Dewi, 2017).

Untuk pria, meskipun kesuksesan mereka lebih mendapat dukungan dengan baik, pria juga memiliki peran dalam mengurus anak dan tantangan berat untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan serta keluarga. Menurut hasil studi oleh *Family and Work Institute*, dimana tiga dari lima pria mengaku mengalami stres yang terkait dengan *workplace-Family Life Balance* (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Maka dari itu, rata-rata karyawan pria memilih jabatan yang tetap karena tanggungjawab yang dirasakan mereka terlalu berat, sehingga dapat mengganggu dan menurunkan kinerja mereka di perusahaan.

Sama halnya seperti yang terjadi di Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah, yang merupakan perusahaan milik negara dimana

karyawan memiliki permasalahan dalam penolakan pemindahan tugas atau dipromosikan pada jenjang yang lebih tinggi. Rata-rata dari mereka memilih menolak kenaikan pangkat daripada harus dipindah tugaskan di luar kota dan jauh dari keluarga. Setiap karyawan yang akan dipindahkan tugas memiliki perasaan takut akan jabatannya yang baru, takut akan fasilitas selama di daerah yang akan dipindahkan, dan juga tanggungjawab yang akan lebih berat, sebab semakin tinggi jabatan, akan semakin banyak tanggungjawab yang didapat.

Tuntutan kerja yang diberikan pada karyawan juga membuat beberapa karyawan semakin merasa cemas dengan pekerjaan mereka. Akibatnya adalah beberapa karyawan tidak bisa bekerja dengan optimal ketika pertama kali berada di posisi yang baru, dan biasanya mereka akan mengalami sakit dan gejala stres setelah kenaikan jabatan dalam kurun waktu beberapa bulan. Selain itu, mereka merasa tidak bersemangat dan mudah merasa lelah dalam melakukan pekerjaan dikarenakan waktu adaptasi yang harus dilaksanakan kembali di tempat kerja yang baru.

Hal lainnya yang menjadi pertimbangan adalah lokasi pemindahan tugas yang baru akan diberitahukan ketika muncul Surat Keputusan beberapa hari sebelum pemindahan, sehingga karyawan tidak akan tahu kemana tujuan mereka. Pada karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, permasalahan pemindahan tugas merupakan suatu pertimbangan yang harus dipikirkan secara matang. Beberapa dari mereka, memikirkan tentang keluarga yang ditinggalkan apabila mendapat pekerjaan di luar kota. Bahkan beberapa dari mereka, rela pulang setiap harinya agar tetap bisa berkumpul dengan keluarga di rumah dan melihat anak-anak mereka, meskipun jaraknya ditempuh berjam-jam seperti salah satu karyawan yang harus pulang pergi Semarang-Magelang.

Mendapatkan jabatan yang lebih tinggi juga bukanlah tujuan utama bagi para karyawan. Beberapa dari mereka memilih tidak melanjutkan ke jenjang S1 dengan pemikiran bahwa mereka akan berada pada posisi yang sama dan tidak akan menjadi kepala bidang, karena itu, beberapa karyawan memiliki pendidikan terakhir SMA, dan tidak memilih lanjut meskipun perusahaan memberikan fasilitas untuk menyekolahkan kembali. Selain itu, karyawan juga memilih untuk menggagalkan psikotes yang diadakan ketika kenaikan jabatan dengan harapan mereka tidak akan dipilih untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi atau dipindahkan ke tempat lain. Ketika terdapat karyawan yang memang berhasil masuk sebagai calon, mereka akan memilih tidak mengikuti *training* atau dinas yang diadakan oleh perusahaan.

Bagi perusahaan serta organisasi sendiri, karyawan yang menolak dipindahtugas pada daerah yang telah ditunjuk atau dipromosikan, cukup membuat perusahaan kebingungan. Hal itu terjadi, karena kurangnya karyawan yang berpotensi dalam mengembangkan perusahaan di daerah lain, yang sekiranya perlu untuk diperbaiki dari sistem atau dari kualitasnya. Selain itu, mengirimkan karyawan yang melakukan tes asesmen di Jakarta tentunya menggunakan biaya yang dikeluarkan dari perusahaan yang tidak sedikit, mengingat biaya yang keluar digunakan untuk konsumsi dan akomodasi peserta selama disana, sehingga bagi karyawan yang menolak pemindahan jabatan, cukup merugikan perusahaan secara tidak langsung.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *fear of success* seseorang adalah melalui dukungan sosial yang diberikan dari pasangan maupun keluarganya (Gunn & Matthews, dalam Rahmawati, 2016). Dorongan seseorang agar mencapai kesuksesan bukan berasal dari *fear of success* saja, melainkan

juga pada ada atau tidaknya dukungan sosial dari seseorang yang berpengaruh untuknya, yang kemudian berdampak pada naiknya tingkat percaya diri (Fitria & Riyono, 2006). Dukungan sosial juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan ketakutan akan sukses (Putra, 2015).

Dukungan sosial sendiri merupakan suatu bentuk keuntungan yang didapatkan oleh individu yang dapat berasal dari keluarga maupun temannya, yang dimana akan berdampak pada peningkatan kemampuan inidividu tersebut dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapinya setiap hari (Corsini dan Prayitno, dalam Putra, 2015). Dukungan sosial yang didapatkan individu melalui lingkungan sekitar dari keluarga maupun temannya, akan mempengaruhi cara mereka dalam menghadapi stres dan kecemasannya. Selain itu, dukungan sosial akan membantu individu untuk selalu tenang, percaya diri, dan merasa dicintai (Nur & Shanti, dalam Ediati, 2016)

Karyawan yang sudah berkeluarga memiliki hambatan dalam perkembangan karirnya sebagai akibat adanya pengaruh peran ganda dalam pekerjaan yang akan dijalannya (Frone, Russell & Cooper dalam Dewi, 2017). Seperti yang dibahas sebelumnya, kebutuhan keluarga dan juga permasalahan dalam diri serta pekerjaan, memiliki pengaruh kuat dalam meningkatkan kepercayaannya dalam menghadapi masalah ke depannya. Dukungan kuat dari lingkungan keluarga, bisa mengurangi kecemasan *fear of success* pada karyawan, sehingga beberapa karyawan memilih untuk tetap menghadapi hal baru tersebut, dan belajar dari awal.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2017), mengenai hubungan konflik peran ganda dan ketakutan untuk sukses pada ibu pekerja menyatakan adanya hubungan korelasi positif di antara dua hubungan tersebut.

Semakin tinggi konflik peran ganda yang dimilikinya, maka akan semakin tinggi pula ketakutannya untuk sukses, begitu pula sebaliknya. Hal ini disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan dan juga tuntutan keluarga, yang mampu berdampak pada kurangnya keharmonisan keluarga dan meningkatkan tingkat stres serta kecemasan dalam diri wanita.

Perihal efek dari dukungan sosial dalam pengaruhnya pada *work-life balance* dan *fear of success*, juga pernah diteliti oleh Triyani & Surjanti (2017), dimana dukungan sosial memiliki korelasi negatif dengan *fear of success*, yang artinya semakin tinggi dukungan yang keluarga berikan, maka mampu menurunkan ketakutannya dan menaikkan kesuksesan dalam karirnya, sebab mereka akan termotivasi untuk mendapatkan penghargaan mereka apabila mendapat dukungan dari lingkungan, terutama keluarga dan pasangannya. Selain itu, mereka tidak hanya mendukung karirnya, tetapi juga mendorong kesuksesan karirnya.

Penelitian yang sama pun juga dilakukan oleh Putra (2015) mengenai hubungan aktualisasi diri dan dukungan sosial dengan ketakutan sukses, mengatakan bahwa adanya hubungan korelasi negatif antara dukungan sosial dengan ketakutan untuk sukses pada wanita karir. Dijelaskan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan pada lingkungan kerjanya, maka akan semakin rendah ketakutan sukses yang dirasakan oleh pegawai wanita.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fakta yang pernah dilakukan pada peneliti sebelumnya, terlihat bahwa dukungan sosial memiliki hubungan dengan *fear of success* pada karyawan di perusahaan. *Fear of success* saat ini menjadi salah satu masalah di Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah, sehingga dapat diperkirakan bahwa adanya masalah

perihal dukungan sosial yang terjadi pada karyawannya. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan *fear of success* pada karyawan yang sudah berkeluarga.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *fear of success* pada karyawan yang sudah berkeluarga.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Berguna bagi ilmu pengetahuan bidang psikologi yang dikhususkan pada bagian psikologi industri dan organisasi mengenai dukungan sosial dan *fear of success* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dengan melakukan penelitian ini, perusahaan akan mendapatkan data-data mengenai dukungan sosial dan situasi *fear of success* pada karyawan, sehingga kepegawaian dapat mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap karir karyawan.