



## PENGARUH SITUASI KOMPETISI KERJA TERHADAP *FEAR OF SUCCESS* PADA PEGAWAI WANITA

Ratna Mulya Sari✉

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima Januari 2012  
Disetujui Februari 2012  
Dipublikasikan Maret 2012

*Keywords:*

situasi kompetisi kerja, fear of success

### Abstrak

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, mereka memilih untuk bekerja dengan biasa-biasa saja. Pada gilirannya akan menimbulkan *motive to avoid success* yang kemudian diistilahkan dengan *fear of success*. *Fear of success* merupakan suatu konflik batin antara hasrat untuk berprestasi tetapi dihadapkan pada konsekuensi negatif yang diterima sehingga membuat wanita cenderung menghindari kesuksesan. *Fear of success* lebih kuat dalam situasi yang kompetitif. Situasi kompetisi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu situasi yang menggambarkan aktivitas serius yang berada di lingkungan kerja berkaitan dengan tujuan perorangan untuk memperlihatkan keunggulan sehingga mendapatkan obyek, pengakuan, gengsi, kehormatan dari orang lain serta mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. 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 dan mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,917. Skala situasi kompetisi kerja mempunyai 41 item valid dari aitem awal sejumlah 44 item. 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 item valid dari item awal sejumlah 60 item. 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 kriteia 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  $p = 0,00$ .

### Abstract

© 2012 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: [journal@unnes.ac.id](mailto:journal@unnes.ac.id)

ISSN 2252-6838

## PENDAHULUAN

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 Koran Suara Merdeka tahun 2010 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.

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 menghindari dari situasi yang menyebabkan terjadinya konflik.

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 ciri-ciri sebagai 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 menyimpulkan hal ini terjadi karena adanya sikap takut para pegawai wanita terhadap situasi konflik dari kompetisi yang ada di PD BPR BKK Ungaran.

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.

## METODE

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.

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. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai wanita pada level staf PD BPR BKK Ungaran dengan jumlah 40 pegawai wanita.

Penelitian ini menggunakan dua macam skala sebagai alat ukur, yaitu skala situasi kompetisi kerja dan skala *fear of success*. Azwar (2002:5) menjelaskan bahwa metode skala adalah metode pengumpulan data yang mengungkap konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu. 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” (TS).

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.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

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.

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%.

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.

### ***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.

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%. 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.

Aspek ketiga yaitu aspek kompetisi. 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.

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

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.

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 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. 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.

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

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat situasi kompetisi kerja pada pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran dapat dirinci sebagai berikut: sebanyak 62,5% memiliki situasi kompetisi kerja yang tinggi.
2. Tingkat *fear of success* pada pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran dapat dirinci sebagai berikut: sebanyak 67,5% mengalami *fear of success* yang tinggi.
3. Uji hipotesis pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita PD. BPR BKK Ungaran diterima dengan F hitung sebesar 60.008 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success*. Besar pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* dapat diketahui dengan nilai regresi (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.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih sebesar-besarnya disampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung terselesaikannya kegiatan penelitian yang penulis lakukan, terutama staf pengajar Jurusan Psikologi FIP UNNES yang telah membimbing dan memberi masukan kepada peneliti selama kurang lebih 4 tahun terakhir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Riyanti, D. 2007. *Perbedaan Fear of Success pada Wirausaha Wanita berdasarkan Etnis, Tingkat Pendidikan, dan Tempat Tinggal*. Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 9, 50-66.

- Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Indrawijaya, A. I. 1989. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.