

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pemahaman masyarakat tentang perbedaan jenis kelamin sering dikaitkan dengan gagasan bahwa gender adalah konstruksi sosial. Menurut American Psychological Association (APA), jenis kelamin merujuk pada sifat biologis yang membedakan laki-laki dari perempuan, seperti anatomi dan fisiologi, sedangkan menurut World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa gender mengacu pada peran, perilaku, aktivitas, dan atribut yang oleh masyarakat dianggap sesuai untuk laki-laki dan perempuan. Masyarakat sering kali membedakan antara perbedaan jenis kelamin dan gender, yang sebenarnya merupakan konstruksi sosial. Hal ini mengakibatkan perbedaan dalam peran, fungsi, dan tanggung jawab antara pria dan perempuan, baik di ranah publik maupun dalam keluarga (Mulyadi, 2012). Namun, saat ini, status dan peran perempuan mengalami perubahan yang signifikan. Berbagai upaya dilakukan untuk memperjuangkan kemerdekaan perempuan, dan pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia seharusnya memperhatikan kondisi baik perempuan maupun pria, sehingga kebijakan yang diambil dapat meningkatkan peran perempuan dalam berbagai aspek kehidupan (Farihah, 2015).

Dalam pandangan sebagian masyarakat terhadap perempuan yang mempunyai kedudukan tinggi, masih banyak yang beranggapan bahwa perempuan tidak pantas mendapatkan posisi tersebut (Tuwu, 2018). Permasalahan perempuan

secara eksternal disebabkan oleh realitas sosial, politik, dan ekonomi, di mana budaya patriarki masih dipertahankan dan menyebabkan perempuan menjadi subordinat oleh pria. Budaya dan kepercayaan pun kadang dimanfaatkan sebagai alat oleh kekuatan ekonomi dan politik untuk menundukkan orang-orang yang kurang berkuasa (Sabariman, 2019). Kehadiran perempuan di ruang domestik seringkali membuat mereka dianggap sebagai manusia kedua, terutama dalam konteks pernikahan, karena dianggap memiliki kemampuan dan penalaran yang kurang dari kaum pria. Padahal sebenarnya ruang domestik hanya menyangkut peran dan rutinitas yang bisa dilakukan oleh siapapun, bukan semata-mata kodrat perempuan (Harun, 2015).

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju, perempuan tidak lagi hanya mengerjakan urusan rumah tangga saja namun juga ikut berperan dalam mencari nafkah bagi keluarganya. Meskipun demikian, perempuan yang memiliki peran publik ini tidak serta merta diberikan kesetaraan dalam perjalanan kariernya (Laksanti et al., 2017). Transformasi dan partisipasi perempuan dituntut lebih aktif sejak kebijakan pemerintah yang dikeluarkan melalui Instruksi Presiden No.9/2000 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG). Pengarusutamaan gender adalah sebuah proses untuk menjamin kesetaraan dan keadilan gender dalam aspek kehidupan agar perempuan dan laki-laki mempunyai akses dan kontrol terhadap sumber daya serta memperoleh manfaat pembangunan dan pengambilan keputusan yang sama di dalam semua tahapan proses bisnis.

Salah satu perusahaan yang mendukung kebijakan pengarusutamaan gender adalah PT PLN (Persero). Sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik

Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang ketenagalistrikan yang diresmikan pada tanggal 27 Oktober 1945 oleh Presiden Soekarno, yang berawal dari didirikannya Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit listrik 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Pelayanan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Ketua Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Bersamaan dengan itu, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan Perusahaan Gas Negara (PGN) diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Listrik Umum dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik untuk kepentingan umum. Sejalan dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada swasta untuk berusaha dalam usaha penyediaan tenaga listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum hingga saat ini. PT PLN (Persero) memiliki beberapa Unit Induk Distribusi, salah satunya adalah Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan Jambi dan Bengkulu (UID S2JB). (PT.PLN, 2023)

Program kebijakan Pengarusutamaan Gender di PT PLN (Persero) diperkuat dengan diterbitkannya *Statement of Corporate Intent* No. 0056.P/DIR/2023 tentang Kebijakan Pengarusutamaan Gender. *Statement of Corporate Intent* merupakan tata nilai dan arahan strategis untuk dipedomani dalam penetapan kebijakan sesuai tata

kelola kebijakan dan/atau pelaksanaan kegiatan operasional pada satuan kerja di PT PLN (Persero).

Berdasarkan program *wellbeing* berbasis kebijakan di mana salah satu programnya adalah tentang *gender equality* yang mengusung kegiatan untuk meningkatkan kesetaraan gender dengan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan pria dan wanita untuk mendapatkan perlakuan yang baik dan kesempatan untuk berkembang, maka di bentuklah sebuah pola implementasi dalam hal pengembangan talent wanita serta pengembangan karakter dan kapabilitas untuk wanita. Perusahaan menerapkan aturan yang tercantum dalam *Annual Report* PT PLN (Persero), bahwa prinsip kesetaraan gender sebagai bagian dari kebijakan nondiskriminasi, tidak adanya perbedaan antara pria dan wanita dalam penempatan jabatan pekerjaan. PT PLN (Persero) menjunjung tinggi kesetaraan dan kesempatan dalam berkarir untuk mendukung kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Namun berdasarkan data pertumbuhan karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB (Sumatera Selatan Jambi dan Bengkulu) dalam dua tahun terakhir, jumlah karyawan perempuan yang menduduki jabatan posisi strategis di perusahaan mengalami penurunan, hal ini dijelaskan pada tabel data sebagai berikut:

Tabel 1. Komposisi Jabatan Struktural Menurut Jenis Kelamin

| NO | TAHUN | TOTAL STRUKTURAL | KARYAWAN |                |        | KARYAWATI |                |        | % STRUKTURAL KARYAWATI THD TOTAL STRUKTURAL |
|----|-------|------------------|----------|----------------|--------|-----------|----------------|--------|---|
|    |       |                  | TOTAL    | JML STRUKTURAL | %      | TOTAL     | JML STRUKTURAL | %      |   |
| 1  | 2022  | 499              | 774      | 415            | 53.62% | 303       | 84             | 27.72% | 16.83%                                      |
| 2  | 2023  | 584              | 797      | 494            | 61.98% | 312       | 90             | 28.85% | 15.41%                                      |
| 3  | 2024  | 569              | 849      | 506            | 59.60% | 337       | 63             | 18.69% | 11.07%                                      |

Tabel 1. tersebut adalah hasil pengolahan data komposisi pejabat struktural berdasarkan tarikan data per triwulan I ( Maret 2024) pegawai PT PLN (Persero) UID S2JB yang peneliti peroleh dari bidang HTD (*Human Talent Development*) Area 2 sebagai bidang bang *talent* kepegawaian PT PLN (Persero). Komposisi jumlah karyawan perempuan yang berada pada posisi struktural mengalami penurunan terhadap total jumlah pejabat struktural dalam dua tahun terakhir. Penempatan karyawan sesuai dengan jabatan dilihat berdasarkan rekam jejak (*track record*), kemampuan, potensi dan kemampuan dalam mempertahankan pengelolaan perusahaan, hal ini disesuaikan pada profil individu (*curriculum vitae*). Pada tahun 2024 berdasarkan informasi yang penulis coba kumpulkan dari data tahun 2023 hingga saat ini sudah terdapat total 12 karyawati yang melepas jabatannya akibat merasa takut akan ketidakmampuan diri dalam mengelola waktu antara rutinitas pekerjaan dan keluarga. Dua diantaranya bahkan *resign* dari perusahaan dengan alasan yang sama, yaitu perasaan takut akan kemampuan diri dalam membagi waktu dan ketakutan akibat merasa jauh dari keluarga. Adanya konflik batin yang seperti ini tentunya menjadi pengaruh besar bagi sebagian karyawati terhadap keinginan untuk sukses dalam menduduki posisi strategis di perusahaan, padahal perusahaan sudah memfasilitasi para karyawan perempuan untuk dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki melalui program pengarusutamaan gender.

Kondisi ini semakin diperkuat dengan fakta bahwa perempuan yang sudah menikah dan bekerja menghadapi tantangan yang lebih besar dibandingkan perempuan yang masih lajang. Perasaan takut dan cemas jauh dari suami hingga

ketika hamil dan memiliki anak. Hal ini karena perempuan yang telah menikah memiliki lebih banyak tugas dan tanggung jawab yang tentunya menambah tekanan psikologis, akibat besarnya tuntutan peran perempuan bekerja dapat menyebabkan kecemasan dan ketakutan, termasuk ketakutan akan kesuksesan.

Motif dimana perempuan merasa atau dirasa tidak pantas untuk memiliki kesuksesan ini disebut dengan *Fear of Success*. *Fear of Success* adalah motif di mana perempuan merasa atau dirasa tidak pantas untuk mencapai kesuksesan, yang pertama kali diperkenalkan oleh Horner pada tahun 1968 sebagai "*motive avoid success*" atau motif untuk menghindari sukses. Istilah ini diidentifikasi sebagai representasi psikologis dari stereotipe yang berkembang di masyarakat, yang menyatakan bahwa kompetensi, kemandirian, kompetisi, dan prestasi intelektual tidak sesuai dengan feminitas, dan lebih cocok untuk karakter maskulin.

*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, 2016).

Menurut Horner (Zuraida, 2020) ada sepuluh yang dapat dilihat melalui ciri-ciri *fear of success* yaitu sebagai berikut: 1) Enggan membuka diri terhadap segala perubahan yang terjadi. 2) Enggan membebaskan diri dari ikatan, termasuk ikatan

tradisi atau mitos. 3) Tidak bersedia mengubah keyakinan yang dimiliki, bahkan jika hal itu membuat lingkungan sekitar harus menyesuaikan diri. 4) Takut meninggalkan kebiasaan dan pola pikir lama. 5) Enggan mengekspresikan diri sesuai dengan keinginannya sendiri, lebih memperhatikan harapan orang lain. 6) Takut menghadapi persoalan baru yang muncul akibat pilihan atau keinginan sendiri, karena lebih sulit bagi mereka untuk mengatasinya daripada persoalan yang datang dari luar kemauan mereka. 7) Tidak mau melakukan evaluasi diri untuk mengidentifikasi kekuatan, peluang, dan hambatan yang ada, serta tidak berusaha mengurangi kelemahan yang dimiliki. 8) Kurang menyukai tantangan karena takut gagal. 9) Tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial dalam meraih prestasi tinggi. 10) Kurangnya kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Dalam mengamati fenomena yang terjadi pada karyawan perempuan di PT PLN (Persero) UID S2JB, peneliti juga melakukan komunikasi personal kepada Subjek DAS. Dari hasil wawancara itu menunjukkan ciri-ciri *fear of success* yang ke dua yaitu enggan membebaskan diri dari ikatan, termasuk ikatan tradisi atau mitos. Dan terdapat juga ciri-ciri *fear of success* yang ke enam yaitu takut menghadapi persoalan baru yang muncul akibat pilihan atau keinginan sendiri, karena lebih sulit bagi mereka untuk mengatasinya daripada persoalan yang datang dari luar kemauan mereka. Subjek DAS (*personal communication*, 13 April 2024) adalah salah seorang karyawan Officer Akuntansi, DAS sendiri merasa khawatir dengan menjadi wanita karir dapat menghambat peran lainnya dari dirinya sebagai seorang istri maupun ibu. Melalui wawancara personal yang dilakukan, menunjukkan bahwa subjek DAS menghadapi dilema antara memprioritaskan

peran sebagai ibu dan tanggung jawab karir. Subjek DAS merasa terbebani dengan harapan sosial atau norma yang menekankan peran utama sebagai ibu yang mengorbankan karir. Selain itu, tekanan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi lebih rumit ketika anak-anak memasuki masa sekolah, di mana tuntutan terhadap waktu dan perhatian terhadap anak-anak tetap tinggi, namun dengan dinamika yang berbeda. Menurut DAS akan ada banyak masalah yang dihadapi secara bersamaan dalam satu waktu, untuk itu komunikasi yang baik dengan pasangan juga sangat penting dalam hal berbagi tugas dalam keluarga.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Subjek RP (*personal communication*, 01 Juli 2024) yang merupakan salah seorang karyawan Officer Kinerja Keuangan dan Umum, hasil wawancara pada Subjek RP menunjukkan ciri-ciri *fear of success* yang ke satu yaitu merasa enggan membuka diri terhadap segala perubahan yang terjadi, dan juga ciri-ciri *fear of success* yang ke delapan yaitu kurang menyukai tantangan karena takut gagal. RP mengaku bahwa ia mengalami kesulitan untuk menerima tantangan dan perubahan baru serta menerima fakta akan sebuah kegagalan dan persaingan apabila ia berkarir, ia juga sulit mengubah kebiasaan buruk yang ada dalam dirinya yaitu mudah terbawa suasana dan mudah menangis yang akhirnya berpengaruh pada sulit tidur dan tidak mau makan. Hal ini menunjukkan adanya resistensi terhadap perubahan, yang dapat menghalangi upaya subjek untuk mencapai keberhasilan yang lebih besar.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Subjek PFD (*personal communication*, 01 Juli 2024), PFD adalah karyawan Officer Kinerja Pencatatan



Meter dan Proses Rekening. Hasil wawancara menunjukkan ciri-ciri dari *fear of succes* yang ke tujuh yaitu tidak mau melakukan evaluasi diri untuk mengidentifikasi kekuatan, peluang, dan hambatan yang ada, serta tidak berusaha mengurangi kelemahan yang dimiliki. PFD memilih untuk menghindari situasi atau aktivitas yang memiliki risiko. Konsekuensi negatif dari tindakan yang berisiko bisa membuat subjek cenderung menghindar dari peluang yang sebenarnya bisa membawa dirinya menuju sukses.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Subjek YT (*personal communication*, 05 Juli 2024) seorang Officer Pemeliharaan Meter, menunjukkan ciri-ciri *fear of success* yang ke sepuluh yaitu kurangnya kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas. YT merasa khawatir bahwa kegagalan dalam menyelesaikan tugas akan menyebabkan kesalahan yang sama terulang kembali di masa depan. Kekhawatiran ini dapat menciptakan perasaan cemas yang berlebihan dan mengurangi motivasi untuk mencoba lagi. Subjek YT cenderung menyalahkan diri sendiri ketika menghadapi masalah selain itu YT mengatakan bahwa sebagai bagian dari tim pemeliharaan meter yang pekerjaannya lebih banyak di luar ruangan, ia berpendapat bahwa keberhasilan dalam tim lebih disebabkan oleh kemampuan anggota lain yang lebih baik daripada dirinya sendiri. Tentunya berdasarkan jawaban YT, perasaan yang muncul ini dapat merusak harga diri dan keyakinan akan kemampuan diri, yang pada akhirnya dapat menghalangi subjek untuk mengambil langkah-langkah positif menuju sukses. Temuan ini menggaris bawahi rendahnya kepercayaan diri dan kecenderungan untuk meremehkan kemampuan diri sendiri. Selain itu, hal tersebut menunjukkan di saat mereka

mendapatkan penghargaan di bidang tertentu, subjek merasa hal tersebut dikarenakan keberuntungan semata, bukan karena kemampuan atau usaha mereka. Ini menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengatribusi sukses kepada faktor eksternal daripada internal, yang merupakan ciri dari *fear of success*.

Penelitian ini juga didukung dengan angket awal yang disebar melalui *google form* pada tanggal 04 April 2024, dengan total sebanyak 62 responden yang merupakan karyawan perempuan PT PLN (Persero) UID S2JB. Berdasarkan penyebaran angket diperoleh bahwa masih tingginya rasa kekhawatiran karyawan perempuan untuk menjadi sukses, yaitu sebanyak 29 responden atau setara dengan 46,77 % dari total 62 responden. Hal ini menunjukkan tingginya angka kecemasan pada karyawan perempuan di PT PLN (Persero) UID S2JB.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu AN (*personal communication*, 19 Juni 2024) yang menduduki posisi dalam managerial sebagai Asistant Manager Keuangan dan Umum yang juga membawahi SDM di PT PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir UID S2JB, munculnya *fear of success* pada karyawan perempuan sering kali tidaklah berkaitan langsung dengan *grade* dan posisi tertentu, melainkan lebih pada perubahan tanggung jawab dan ekspektasi yang datang seiring dengan peningkatan *grade* jabatan. Biasanya, karyawan perempuan mulai merasakan *fear of success* ketika mereka mencapai posisi menengah hingga tinggi, di mana tanggung jawab manajerial dan kepemimpinan mulai meningkat secara signifikan. Pada titik ini, tekanan untuk membuktikan potensi diri, kekhawatiran tentang kemampuan untuk memenuhi harapan, serta tantangan dalam menyeimbangkan peran profesional dan personal menjadi lebih nyata. Dari

wawancara ini dapat dicontohkan misalnya, posisi supervisor atau manajer menuntut keterampilan kepemimpinan yang lebih besar dan seringkali membawa ekspektasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi serta menjaga kesejahteraan tim. Dengan demikian, *fear of success* cenderung lebih muncul pada *grade* posisi di mana karyawan perempuan harus menghadapi dan mengatasi kompleksitas peran yang lebih besar dan ekspektasi yang lebih tinggi, terutama dalam hal tanggung jawab kepemimpinan dan keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi. Pada saat yang sama, perempuan dalam posisi ini mungkin menghadapi stereotip gender dan hambatan tambahan yang dapat meningkatkan ketakutan akan kegagalan atau sukses. Selanjutnya Ibu AN juga menyampaikan bahwa kebanyakan perasaan cemas mulai muncul ketika karyawan perempuan mulai menikah dan memiliki anak, apalagi bagi karyawan perempuan yang mendapatkan lokasi penempatan jauh dari suami atau keluarga. Mereka berpikir bahwa kewajiban mengurus anak dan menjalankan peran sebagai ibu merupakan kodrat utama yang harus dijalani. Sebagian dari karyawan perempuan berpikir bahwa mereka cukup menjalankan aktifitas kerja normal tanpa keinginan memiliki tanggung jawab yang lebih sebagai karyawan struktural. Pada saat anak balita, ketika anak menunjukkan kemajuan dalam berbagai bidang, seperti berbicara dengan lancar atau menunjukkan minat dalam kegiatan seni, akan timbul perasaan cemas dari diri karyawan perempuan sebagai seorang ibu. Selanjutnya, memasuki masa sekolah muncul permasalahan baru yaitu ketika anaknya mencapai prestasi yang baik di sekolah, seperti mendapatkan nilai tinggi dalam ujian atau memenangkan kompetisi akademik, naluri sebagai seorang ibu mungkin merespons dengan kecemasan yang berlebihan.

Ibu khawatir bahwa keberhasilan anaknya akan menarik perhatian negatif atau kritik dari orang lain, atau bahwa ini akan menambah tekanan pada anaknya untuk mencapai lebih banyak sehingga pada akhirnya para karyawan perempuan merasa takut untuk memiliki karir di perusahaan. Muncul perasaan khawatir bahwa kesuksesan anaknya akan meningkatkan tekanan pada dirinya sebagai orang tua yang harus memenuhi harapan yang tinggi.

Hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan terhadap kondisi karyawati yang masih minoritas dalam menduduki jabatan struktural dapat diambil kesimpulan adanya sebuah perasaan tidak yakin atau merasa tidak mampu untuk menyeimbangkan kewajiban dalam menjalankan peran ganda sebagai seorang perempuan dengan karir. Hal tersebut mencakup pemikiran bahwa perempuan adalah makhluk yang lemah dengan kodratnya adalah sebagai seorang ibu, sehingga ketika karyawati sudah memutuskan menikah dan memiliki anak maka mereka merasa dan menganggap fokus para karyawati tersebut terpecah antara pekerjaan dan keluarga, sekalipun mereka memiliki kemampuan yang mumpuni di bidangnya namun pemikiran ini dapat menghambat promosi dari karyawati yang akan menduduki jabatan struktural. Hal ini juga sesuai dengan pengamatan Assistant Manager Keuangan dan Umum yang membawahi bidang sumber daya manusia PT PLN (Persero) UID S2JB UP3 Ogan Ilir, bahwa fenomena ini adalah masalah yang cukup umum dihadapi oleh karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak serta jauh dari keluarga. Dukungan dari pimpinan dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang inklusif sangat diperlukan untuk membantu karyawati menyeimbangkan antara karir dan tanggung jawab rumah

tangga, sehingga mereka dapat mengatasi rasa cemas dan takut berkarir yang mereka alami.

Ketakutan akan kesuksesan (*fear of success*) sering kali dialami oleh karyawan perempuan yang harus menyeimbangkan peran ganda sebagai ibu dan profesional karir. Ketakutan ini akibat dari kekhawatiran bahwa keberhasilan di tempat kerja dapat membawa tekanan tambahan yang mengganggu kehidupan keluarga dan tanggung jawab rumah tangga. Mereka mungkin merasa bahwa kesuksesan akan memicu ekspektasi yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar, yang bisa membebani mereka secara emosional dan fisik. Kondisi ini bisa menghambat perkembangan karir mereka, karena adanya perasaan enggan untuk mengejar peluang baru atau mengambil risiko yang diperlukan untuk maju dalam karir.

Shaw & Constanzo (Rahmawati, 2016), *fear of success* adalah bentuk kecemasan atau ketegangan yang muncul karena konflik internal, di mana individu ingin meraih kesuksesan tetapi juga merasa cemas dengan konsekuensi negatif yang mungkin timbul dari kesuksesan tersebut.

Rahmawati (2016) menjelaskan bahwa *fear of success* adalah ketakutan terhadap konsekuensi negatif dari kesuksesan, yang menyebabkan individu merasa cemas dan berusaha menghindari situasi yang dapat membawa mereka pada kesuksesan dan hambatan psikologis yang dapat menghalangi pencapaian tujuan. Menurut Rahmawati (2016), meningkatkan optimisme dapat membantu perempuan menjadi lebih percaya diri dan mengurangi ketakutan terhadap kesuksesan (*fear of success*).

Optimisme, menurut Rahmawati, Suryanto, dan Hartini (2019), adalah salah satu faktor yang mempengaruhi ketakutan kesuksesan. Individu yang optimis adalah orang-orang yang mengharapkan hal-hal baik terjadi pada mereka sehingga mereka tidak lagi memikirkan hal-hal buruk yang terkait dengan kesuksesan mereka.

Menurut Seligman (Triwahyuningsih, 2021) optimisme adalah cara pandang individu terhadap keberhasilan dan kegagalan berdasarkan *explanatory style* yang mengatribusikan kejadian-kejadian positif yang terjadi pada diri seseorang dengan sebab-sebab internal, permanen, dan pervasif. Seligman (2008) membagi optimisme ke dalam tiga dimensi antara lain *permanence*, *perpasiveness* dan *personalization*. *Permanence*, Orang yang optimis percaya bahwa hal-hal buruk bersifat sementara dan hal-hal baik bersifat menetap. Sebaliknya, orang yang pesimis percaya bahwa hal-hal buruk selalu akan mempengaruhi kehidupan mereka dan hal-hal baik hanyalah sementara. *Perpasiveness*, individu yang dapat memberikan penjelasan secara khusus ketika dalam keadaan tidak mampu ataupun gagal dan hidupnya tidak berhenti sampai disitu namun terus berlanjut, maka dapat dikatakan memiliki gaya optimisme. Sedangkan individu yang membuat penjelasan yang meluas untuk kesalahan serta menyerah pada saat gagal, maka individu tersebut memiliki gaya pesimisme. *Personalization*, seseorang yang menyalahkan dirinya sendiri (internal) saat gagal berarti memiliki harga diri yang rendah. Mereka berpikir dirinya tidak berguna, tidak punya kemampuan dan tidak dicintai. Sedangkan individu yang menyalahkan kejadian-kejadian secara eksternal berarti

tidak kehilangan rasa harga diri terhadap dirinya sendiri saat kejadian-kejadian buruk menimpa mereka.

Menurut Wade dan Tavris (2008), optimisme adalah harapan pada diri manusia yang melihat semua hal akan berjalan baik, meskipun menghadapi berbagai masalah, yang membuat hidup lebih mudah. Orang yang optimis tidak menghindar ketika mendapat berita buruk atau menolak masalah, hal ini dikemukakan oleh Brissette et al. (Wade & Tavris, 2008). Mereka cenderung memiliki kesehatan yang lebih baik karena mereka lebih baik dalam mengurus diri sendiri, menjadi pemecah masalah yang lebih baik, mendapatkan lebih banyak dukungan dari orang sekitar, dan belajar lebih banyak tentang hal-hal yang dapat membantu mereka.

Seseorang yang optimis ketika menghadapi kesulitan akan berpikir positif, sehingga peran ganda mereka sebagai pekerja dan ibu dan istri tidak akan menjadi beban atau membuat mereka tertekan. Mereka cenderung menikmati setiap aktivitas yang dilakukannya saat bekerja di rumah sambil mengurus segala urusan rumah dan mengawasi anak-anak yang belajar di rumah. Berpikir positif akan membuat orang lebih optimistis tentang hidup mereka dan membantu mereka melakukan aktivitas dengan baik. Jika seseorang tidak dapat berpikir positif, mereka akan mengalami kesulitan dalam hidup karena keyakinan dan pemahaman negatif mereka tentang hidup dan lingkungan mereka. Optimis cenderung menunjukkan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi. (Lin., dkk. 2010)

Optimisme mempengaruhi kualitas hidup seseorang karena kemampuannya dalam mengatasi tantangan. Ketika menghadapi kegagalan, individu yang optimis

cenderung bereaksi dengan respons aktif, tidak putus asa, dan mencari solusi dengan merencanakan langkah-langkah atau meminta bantuan. Tingkat optimisme yang tinggi juga dapat mencerminkan keputusan yang lebih baik dalam karier dan ambisi yang lebih tinggi di masa depan (Putri, 2015). Zulkarnaen (2013) menyatakan bahwa optimisme dapat digunakan untuk mengurangi kecemasan. Terkait dengan kesuksesan karier, optimisme merupakan cara berpikir positif tentang harapan dan visi yang mengarah pada pencapaian tujuan profesional yang diinginkan (Putri, 2015).

Murdoko dan Prasetya (Suseno, 2013) mengidentifikasi enam karakteristik individu yang memiliki optimisme, yaitu: 1) Mereka memiliki visi pribadi dalam hidup, yang memudahkan mereka mencapai cita-cita dan memberikan dorongan untuk hidup yang dinamis serta berpikir jauh ke depan. 2) Individu optimis bertindak secara konkrit, tidak hanya puas dengan rencana sebagai konsep semata, tetapi mengambil tindakan nyata untuk mewujudkannya. 3) Mereka berpikir realistis, menggunakan pemikiran rasional dalam menghadapi masalah, sehingga tidak mudah tergoyahkan oleh perasaan dan menghindari subjektivitas. 4) Optimisme mendorong mereka untuk menjalin hubungan sosial dengan orang-orang di sekitarnya sebagai *partner* yang mendukung dalam menghadapi kesulitan. 5) Berpikir positif adalah ciri lain dari orang optimis, di mana mereka mengantisipasi masalah sebelum muncul dengan analisis mendalam, dan selalu bertindak cepat dan proaktif. 6) Individu optimis berani melakukan *trial and error*, melihat kegagalan sebagai hal yang wajar dan sebagai pemicu untuk bangkit, serta tidak mengenal kata menyerah dalam menyelesaikan masalah.



Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terdapat beberapa karyawan perempuan yang menunjukkan ciri-ciri serta perilaku optimisme, yang mendorong karyawan perempuan untuk bersikap positif mengatasi rasa takut dan tantangan dalam menjalankan peran ganda sebagai seorang ibu dan profesional karir, dengan melihat ketakutan akan kesuksesan sebagai sesuatu yang dapat dikendalikan. Hal ini dibuktikan dengan wawancara pada Ibu OA (*personal communication*, 13 April 2024), yang menunjukkan ciri-ciri optimisme yang ke empat yaitu optimisme mendorong mereka untuk menjalin hubungan sosial dengan orang-orang di sekitarnya sebagai *partner* yang mendukung dalam menghadapi kesulitan. Ibu OA adalah ketua dari tim Srikandi PLN yang juga menduduki posisi managerial di perusahaan sebagai manager akuntansi, menurutnya antara keluarga dan pekerjaan merupakan hal yang tidak bisa dipilih karena keduanya sama-sama merupakan prioritas, sehingga agar dapat diusahakan melaksanakannya secara paralel dan berimbang, apalagi dengan sudah diimplementasikannya kebijakan pengarusutamaan gender di perusahaan, dimana sudah disediakan sebagian besar fasilitas yang dapat mendukung para wanita bekerja untuk tetap dapat menjalankan perannya sebagai ibu, sehingga para wanita dapat bekerja dengan lebih tenang dan nyaman. Pada saat jam kerja diusahakan semaksimalnya untuk dapat menuntaskan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Walaupun tidak tertutup kemungkinan ada pekerjaan yang harus diselesaikan di luar jam kerja. Tetapi tetap diusahakan semaksimalnya memiliki *quality time* dengan keluarga dan tetap menjalankan peran utama sebagai istri dan ibu. Memang ini bukan merupakan hal yang mudah, namun bisa dilaksanakan dengan komitmen dan tentunya ada dukungan dari pasangan dan

keluarga dan dukungan keluarga merupakan hal yang penting sebagai pendorong untuk menyeimbangkan kedua aspek tersebut.

Terhadap subjek SA yang merupakan salah seorang karyawati pada bidang niaga sebagai Officer Management Billing, hasil wawancara dengan SA (*personal communication*, 13 April 2024) menunjukkan ciri-ciri dari optimisme yang ke tiga yaitu berpikir realistis, menggunakan pemikiran rasional dalam menghadapi masalah, sehingga tidak mudah tergoyahkan oleh perasaan dan menghindari subjektivitas. SA tidak merasa khawatir dengan menjadi wanita karir dapat menghambat peran lainnya dari diri dia sebagai seorang istri maupun ibu dalam rumah tangga. SA mengatakan cukup mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga dan tidak membawa masalah kantor pulang kerumah begitupun sebaliknya.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara terhadap subjek Y (*personal communication*, 16 April 2024) sebagai Asisstant Manager Pemasaran, yang secara terbuka mengakui bahwa dirinya merasa sangat sulit untuk merubah kebiasaan buruk yang telah mengakar dalam dirinya. Ciri yang ditunjukkan Y mengarah ke ciri ke satu yaitu memiliki visi pribadi dalam hidup, yang memudahkan mereka mencapai cita-cita dan memberikan dorongan untuk hidup yang dinamis serta berpikir jauh ke depan. Subjek Y menceritakan bahwa salah satu kebiasaan buruk yang paling mencolok adalah kecenderungannya untuk sering berbicara dengan kata-kata kasar dan menyinggung perasaan orang lain terutama staff nya, namun tujuannya untuk memotivasi agar timnya bergerak dan bekerja mencapai kinerja perusahaan. Menurut Y, meskipun ia menyadari dampak negatif dari perkataannya

dan betapa merugikannya hal tersebut bagi hubungan sosialnya, ia merasa sangat sulit untuk menghentikan kebiasaan ini. Kebiasaan buruk ini telah menjadi bagian dari dirinya dan terus berulang meskipun ia telah berusaha untuk mengubahnya. Subjek Y menjelaskan bahwa meski telah mendapatkan berbagai masukan dan teguran dari orang-orang di sekitarnya, ia tetap kesulitan untuk meredam kebiasaan berbicara kasar. Subjek Y merasa bahwa respons emosional yang kuat, terutama saat ia merasa lelah, frustrasi dan marah, sering kali memicu perilaku ini. Ketika berada dalam situasi yang memancing emosi negatif, kata-kata kasar seolah-olah keluar begitu saja tanpa ia mampu mengendalikannya. Y juga merasa bahwa kebiasaan ini telah mempengaruhi banyak aspek dalam hidupnya, termasuk hubungan dengan keluarga, teman, dan rekan kerja. Rasa bersalah dan penyesalan sering kali menghampirinya setelah ia menyadari bahwa kata-katanya telah menyakiti orang lain, namun meskipun begitu, kebiasaan ini tetap saja sulit diubah. Y juga berbagi bahwa salah satu alasan utama kesulitannya dalam merubah kebiasaan buruk ini adalah karena kurangnya strategi atau metode yang efektif untuk mengatasi respons emosional yang kuat. Ia merasa perlu mendapatkan bimbingan lebih lanjut atau dukungan profesional untuk membantu mengendalikan dan mengubah perilakunya. Meskipun demikian, Y tidak menyerah dan tetap berharap bahwa suatu saat nanti ia akan mampu mengubah kebiasaan buruk ini, meski perjalanan untuk mencapai perubahan tersebut terasa sangat menantang. Peneliti mencatat bahwa pengalaman Y ini memberikan wawasan berharga mengenai tantangan yang dihadapi individu dalam merubah perilaku yang sudah tertanam dalam diri agar dapat bekerjasama dengan tim dengan komunikasi yang

baik untuk mencapai kesuksesan kinerja serta pentingnya dukungan sosial dan strategi yang tepat dalam proses perubahan tersebut.

Subjek selanjutnya, yaitu YR (*personal communication*, 16 April 2024) Officer Komunikasi dan TJSL, hasil wawancara menunjukkan ciri-ciri optimisme yang ke lima yaitu berpikir positif, di mana mereka mengantisipasi masalah sebelum muncul dengan analisis mendalam, dan selalu bertindak cepat dan proaktif. YR memberikan pandangan yang cukup optimis tentang peluang mendapatkan penghargaan dalam bidang tertentu walaupun sebagai seorang ibu, justru YR berpendapat bahwa seorang ibu yang berprestasi dapat mendorong anak-anaknya untuk berprestasi juga. YR berpendapat bahwa penghargaan tidak mudah diraih oleh orang yang menganggap jika dirinya berhasil mendapatkannya itu lebih karena sebuah keberuntungan, bukan karena kemampuan atau usaha pribadi. Pandangan ini mencerminkan rasa rendah diri dan kurangnya keyakinan terhadap kemampuan pribadi. YR merasa bahwa keterampilan individu lebih menentukan kesuksesan daripada faktor eksternal seperti keberuntungan.

Optimisme berperan sebagai pendorong penting yang memungkinkan individu dengan *adversity quotient* tinggi untuk tetap bersemangat dan termotivasi dalam menghadapi tantangan. Dengan optimisme yang kuat, karyawan perempuan dapat melihat kesuksesan sebagai sesuatu yang dapat dikelola dan dicapai tanpa mengorbankan peran mereka sebagai ibu. Mereka mampu mengembangkan strategi coping yang efektif dan menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan karir mereka dengan lebih percaya diri dan berdaya. Karyawan perempuan dengan optimisme tinggi

cenderung melihat kesuksesan sebagai hasil dari usaha dan kemampuan mereka, bukan sebagai sumber risiko atau penolakan sosial. Dengan demikian, optimisme membantu mereka untuk tidak melihat kesuksesan sebagai sesuatu yang menakutkan, tetapi sebagai peluang yang dapat dikelola dan diatasi. Ketika seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengatasi tantangan yang datang dengan kesuksesan, *fear of success* pun berkurang, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pencapaian tujuan dan pengembangan diri, menekankan pentingnya ketahanan dalam menghadapi kesulitan. Ketahanan ini memberi individu kekuatan untuk bangkit kembali dari kemunduran dan terus berusaha mencapai tujuan mereka. Optimisme memainkan peran penting dalam ketahanan ini, karena individu yang optimis cenderung lebih tahan terhadap stres dan lebih mampu melihat tantangan sebagai peluang, ketahanan membantu individu untuk tetap berfokus pada tujuan mereka meskipun menghadapi ketakutan dan tekanan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bagaimana tantangan kondisi terkait gender, optimisme, dan *Fear of Success* di dunia kerja, khususnya di PT PLN (Persero) UID S2JB. Meskipun ada upaya untuk mencapai kesetaraan melalui kebijakan pemerintah dan perusahaan, perempuan masih menghadapi hambatan berupa ketidakpercayaan dan beban peran ganda antara karier dan keluarga. Mayoritas posisi di perusahaan masih diisi oleh pria, dan perempuan seringkali tidak memiliki proporsi yang sama dalam penempatan jabatan struktural. Manajemen mencoba mengatasi masalah ini dengan kebijakan pengembangan karier yang setara, tetapi tantangan tetap ada dalam mengatasi stigma dan stereotip yang

menghambat kemajuan perempuan dalam organisasi akibat rasa cemas dan enggan untuk berkarir pada posisi struktural.

Selain itu, banyak perempuan yang percaya bahwa uang yang mereka peroleh hanya merupakan "tambahan" dari uang yang diterima suami mereka. Oleh karena itu, sangat sedikit perhatian dan penghargaan yang diberikan. Jadi, program sektor informal seringkali tidak terkoordinasi dan tidak terarah, yang berdampak pada ketidaksejahteraan perempuan, terutama yang berasal dari kalangan sosial ekonomi menengah bawah. Berdasarkan uraian di atas dan mengacu pada kenyataan yang ada, maka hal ini mendorong peneliti untuk meneliti lebih jauh mengenai *fear of success* pada wanita yang bekerja. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Optimisme Dengan *Fear Of Success* Pada Karyawan Perempuan Di PT PLN (Persero) UID S2JB.

## **B. Tujuan Kegiatan**

Dalam hal ini yang menjadi tujuan dari penelitian adalah mengetahui hubungan optimisme dengan *fear of success* pada karyawan perempuan PT PLN (Persero) UID S2JB.

## **C. Manfaat Kegiatan**

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan bahwa penelitian ini akan bermanfaat bagi bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi dan psikologi kesehatan mental.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Karyawan Perempuan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan perempuan memahami bagaimana mereka dapat mengendalikan dan mengurangi rasa takut mereka tentang mencapai kesuksesan, sehingga mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka di tempat kerja.

### b. Bagi perusahaan PT PLN (Persero)

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan dapat membantu perusahaan khususnya perusahaan kelistrikan yang mempekerjakan tenaga kerja wanita memperoleh pemahaman tentang ketakutan akan sukses (*fear of success*) sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya wanita secara optimal.

### c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai sumber referensi atau acuan pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan optimisme maupun *fear of success*.

## **D. Keaslian Penelitian**

Keaslian dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengembangan beberapa penelitian sebelumnya, dimana penelitian-penelitian tersebut memiliki karakteristik yang relative sama dalam pembahasan tema yang dikaji meskipun terdapat perbedaan dalam hal data dan juga kriteria pada subjek penelitian, jumlah responden, populasi dalam variable penelitian, serta metode analisis yang

digunakan. Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengenai Hubungan Antara Optimisme dengan *Fear of Succes* Karyawan Perempuan PT PLN (Persero) UID S2JB.

Penelitian pertama adalah penelitian Agustine & Nugrahani (2023). Berjudul Peran Career Optimisme terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran career optimisme terhadap career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir di universitas "X" Bandung. Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan oleh universitas untuk pengembangan program persiapan karir mahasiswa. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah adanya variabel career adaptability dan tidak adanya variabel FOS.

Penelitian kedua adalah penelitian Mantigi & Purwantini (2023). Berjudul Regulasi Diri, Optimisme, dan Kecemasan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan karier, hubungan antara optimisme dengan kecemasan karier, dan pengaruh regulasi diri dan optimisme terhadap kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan kecemasan karier, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara optimisme dengan kecemasan karier.

Penelitian ketiga adalah penelitian Saiful et al (2023). Berjudul Peran Efikasi Diri Terhadap Optimisme Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan optimisme karir pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian menggunakan uji korelasi



Spearman's Rho menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan optimisme karir pada mahasiswa tingkat akhir, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima.

Penelitian keempat adalah penelitian Novensari & Pratiwi (2022). Berjudul Optimisme Dengan *Fear of success* Pada Perempuan Yang Bekerja Di Bank. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tingkat optimisme dan ketakutan akan kesuksesan. Melibatkan 150 perempuan dari sektor perbankan, hasil analisis menunjukkan adanya korelasi negatif signifikan antara kedua variabel tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat optimisme seseorang, semakin rendah tingkat ketakutan akan kesuksesan yang mereka miliki. Perbedaannya adalah sampel penelitian pada penelitian ini berfokus pada karyawan bank.

Penelitian kelima adalah penelitian Oosthuizen et al (2020) dengan judul *Exploring factors that influence the mainstreaming of gendered energy interventions in poor urban environments: a structured literature review*. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki teknologi energi yang berkontribusi pada keamanan energi bagi perempuan yang kurang mampu dalam hal energi. Melalui tinjauan literatur terstruktur, artikel ini mengidentifikasi faktor kunci yang perlu dipertimbangkan dalam mengintegrasikan perspektif gender ke dalam inovasi teknologi energi. Selain itu, artikel ini membahas bagaimana faktor-faktor tersebut dapat membantu mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan dan berkontribusi pada memastikan sektor energi yang berkelanjutan. Perbedaan dengan penelitian

ini adalah bahwa penelitian ini hanya mengkaji analisis factor FOS dan tidak melibatkan optimisme

Penelitian keenam adalah penelitian Alami (2018) dengan judul *The Implementation of Gender Mainstreaming in ASEAN*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi implementasi pengarusutamaan gender di ASEAN, sementara hasilnya menunjukkan bahwa ASEAN telah mengambil inisiatif dalam pengarusutamaan gender namun masih dihadapkan pada kendala seperti kesesuaian agenda gender dengan mandat organisasi dan kurangnya sistem pendukung. Perbedaan dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini hanya mengkaji analisis factor FOS dan tidak melibatkan optimisme.

Penelitian ketujuh adalah penelitian Dewi (2017) dengan judul Hubungan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja di PT Bumi Sari Prima Pematang Siantar yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara konflik peran ganda dan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja di PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja ( $r_{xy} = 0,670$ ,  $p < 0,01$ ). Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel konflik peran ganda yang tidak adanya variable optimisme.

Penelitian kedelapan adalah penelitian Rahmawati (2016), yang berjudul *Fear of success* dan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Tulisan ini membahas peran *Fear of success* dalam keberhasilan kebijakan pengarusutamaan

gender pemerintah. Meskipun kebijakan tersebut bertujuan untuk kesetaraan gender, banyak perempuan, termasuk di Indonesia, mengalami ketakutan akan konsekuensi kesuksesan. Hal ini dapat menghambat pengembangan potensi mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengatasi *Fear of success* agar perempuan dapat meraih prestasi tanpa terhalang oleh ketakutan tersebut. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini tidak melibatkan variabel optimisme.

Penelitian kesembilan adalah Penelitian Gore (2015). Berjudul *Social factors that predict fear of academic success*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis bahwa variabel inklusi sosial secara negatif memprediksi ketakutan akan kesuksesan. Studi ini bertujuan untuk melihat apakah dukungan orang tua dan keterhubungan dengan sekolah dapat mengurangi ketakutan akan kesuksesan akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara signifikan berkorelasi negatif dengan ketakutan akan kesuksesan. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah ketakutan akan kesuksesan, sumber daya sekolah sebaiknya difokuskan pada peningkatan dukungan keluarga dan keterhubungan dengan sekolah. Perbedaan pada penelitian ini adalah tidak adanya variabel pengarusutamaan gender dan berfokus pada FOS Akademik.

Penelitian kesepuluh adalah penelitian Rabstějnek, C. V. (2015). Berjudul *Fear of success: A phenomenon with assorted explanations (Including psychoanalytic, feminist, and other theories)*. Penelitian ini bertujuan menjelaskan asal-usul dan implementasi pengarusutamaan gender dalam hubungan

internasional, dengan fokus pada perbandingan antara World Bank dan UNDP. Hasilnya menunjukkan adopsi yang beragam tergantung pada faktor peluang politik, struktur penggerak, dan penyusunan strategi di setiap organisasi. Perbedaan pada penelitian ini adalah tidak adanya variabel optimisme.

Penelitian ke sebelas adalah penelitian oleh Luthans, Youssef-Morgan, dan Avolio (2019), berjudul *Openness to experience and culture-openness transactions across the lifespan*, yang membahas tentang konsep *Psychological Capital* yang merupakan kumpulan dari empat sifat positif individu, yaitu harapan (*hope*), ketabahan (*efficacy*), optimisme (*optimism*), dan ketekunan (*resilience*). Mereka mengembangkan teori ini sebagai landasan untuk mengembangkan keunggulan kompetitif manusia dalam konteks organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Psikologis Kapital dapat meningkatkan kinerja individu, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan komitmen organisasional. Dengan mengembangkan Psikologis Kapital dalam organisasi, individu dapat menjadi lebih adaptif, tangguh, dan mampu menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis.