

**PENGARUH PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIER DAN
FEAR OF SUCCESS TERHADAP KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS POLISI WANITA DI MAPOLDA DIY**

Estikomah

*Magister Sains Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Alamat Email: estiqomah79@gmail.com*

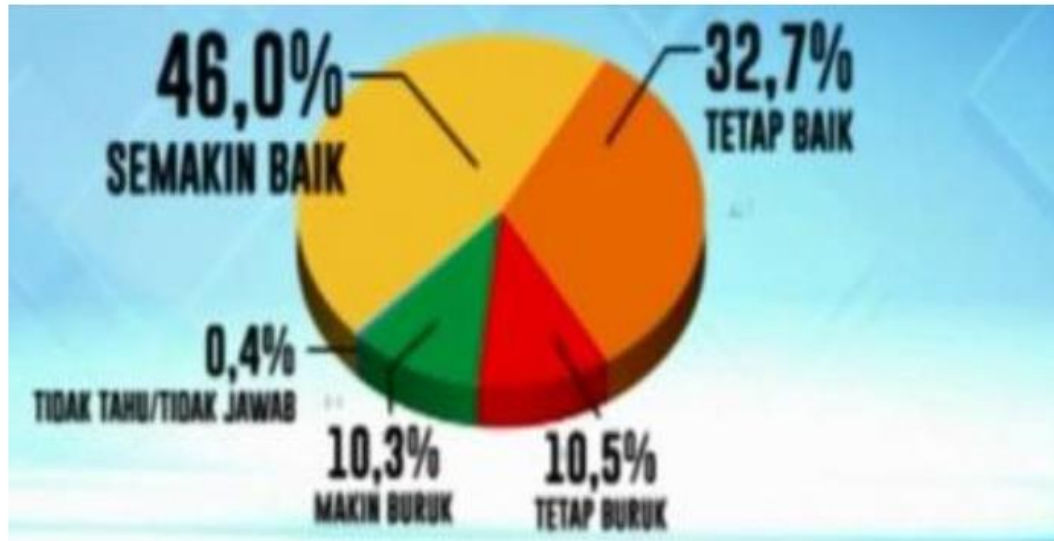
***Abstrak:** As a law enforcement agency in Indonesia, the police must show good performance. In order to maintain and improve the performance of the police, the support of all personnel is indispensable, with the exception of the Policewomen. Policewomen performance will be good if they have good psychological well-being, so researching variables that can affect psychological well-being is very important. Based on this, this study aims to examine the effect of fear of success career development on the psychological well-being of Policewomen in Mapolda DIY. This study uses a quantitative approach with the number of research subjects amounting to 137 consisting of Policewomen in Mapolda DIY. The analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study found that the perception of career development and fear of success had a positive and significant influence on psychological well-being. In addition, this study also found that the perception of career development has a greater influence on psychological well-being compared to the influence given by fear of success on psychological well-being.*

***Keywords:** Psychological Wellbeing, Career Perception Development, Fear of Success*

PENDAHULUAN

Di bawah kendali Bapak Jenderal Polisi Tito Karnavian institusi instansi kepolisian menurut Ahsan (2016) telah banyak mengalami sejumlah perbaikan. Hal ini sesuai dengan survei yang dilakukan oleh Kompas (2017) yang menunjukkan bahwa sebanyak 46 persen responden menilai kinerja Polri secara umum lebih baik dari tahun lalu. Selain itu, 32,7 persen menilai

kinerja Polri tetap baik. Namun, sebanyak 10,5 persen responden masih menilai Polri tetap buruk dan 10,3 persen semakin buruk.



Sumber: Kompas (2017)

Gambar 1 Persepsi Masyarakat Terhadap Polri

Perbaikan lainnya adalah terkait penanganan kejahatan di sekitar tempat tinggal, sebanyak 56,5 persen responden menilai Polri kini lebih baik dan 26,8 persen tetap sama baiknya. Lalu, dalam pengurusan SIM dan STNK (Surat Tanda Nomor Kendaraan), sebanyak 62,2 persen responden menganggap kinerja Polri semakin baik dan 23% menilai sama baiknya. Adapun dalam pengaturan lalu lintas, 53% responden menilai semakin baik dan 29,7% sama baiknya. Prestasi apa yang paling menonjol selama 2017? Mayoritas responden sebesar 43,7 persen menilai prestasi Polri paling menonjol dalam hal penangkapan pengedar narkoba. Lalu, 31,6% dalam penanganan terorisme; 10,8% dalam penangkapan penebar teror dan 7,4% penangkapan koruptor.

Hasil survei di atas menunjukkan bahwa Polri pada saat ini telah mengalami perbaikan-perbaikan secara internal sehingga berdampak pada perbaikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kepuasan masyarakat. Pelayanan yang sudah baik ini harus tetap ditingkatkan agar, institusi sebagai penegak hukum semakin dipercaya oleh masyarakat.

Kinerja kepolisian yang semakin baik ini tentunya membutuhkan kerja keras dari para personil nya termasuk di dalamnya adalah polisi wanita atau Polwan. Kerja keras dari para Polwan ini tentunya sangat diharapkan karena polisi wanita relatif kuat terhadap godaan korupsi, oleh karena itu Polwan juga diberikan kesempatan yang sama dengan Polisi laki-laki. Guna mendukung kinerja dari para Polwan tersebut maka dapat dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan psikologis nya. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Nurlita (2015) bahwa antara kinerja dengan kesejahteraan psikologis memiliki korelasi yang kuat.

Menurut Ryff (dalam Iriani & Ninawati, 2005) kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi dimana seseorang yang tidak hanya terbebas dari masalah-masalah mental saja, tetapi juga mencakup pada kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan menerima diri terhadap kehidupannya di masa lalu, keyakinan bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan, memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain, kapasitas untuk mengatur kehidupannya dan lingkungannya secara efektif dan kemampuan untuk menentukan tindakan sendiri. Ada lima faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) antara lain 1) Faktor demografi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi dan budaya, 2)

Dukungan Sosial 3) Evaluasi terhadap pengalaman hidup, 4) Religiusitas dan 5) Kepribadian.

Dari kelima faktor di atas maka penyusun memilih faktor sosial ekonomi yang di dalamnya mencakup persepsi pengembangan karier. Persepsi pengembangan karier pada faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis termasuk kedalam faktor demografi tepatnya status sosial ekonomi. Adanya persepsi perkembangan karier yang baik maka akan berdampak pada bertambahnya pendapatan dan status sosialnya. Persepsi menurut Robbins & Judge, (2013) adalah proses dimana individu mengatur dan menafsirkannya kesan terhadap suatu peristiwa untuk memberi makna pada lingkungan mereka. Sementara itu pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja (Nawawi, 2008). Jadi persepsi pengembangan karier adalah persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menafsirkannya kesan terhadap usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diener dan Diener (Hidalgo et al., 20) menunjukkan bahwa perubahan penghasilan seseorang penting untuk kesejahteraan psikologis nya, sehingga individu yang menempati kelas sosial yang tinggi memiliki rasa keterarahan dalam hidup dibandingkan dengan mereka yang berada di kelas sosial yang lebih rendah. Faktor selanjutnya yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis Polwan DIY adalah *fear of succes*. *Fear of succes* pada faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis termasuk kedalam faktor demografi tepatnya budaya. *Fear of success* merupakan suatu konflik batin antara hasrat untuk

berprestasi tetapi dihadapkan pada konsekuensi negatif, yang diterima sehingga membuat wanita cenderung menghindari kesuksesan (Sari, 2012). 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 (Horner dalam Sari, 2012). Dengan demikian adanya *fear of success* yang dialami oleh Polwan di Mapolda DIY dapat menurunkan kesejahteraan psikologis. Hal ini tentunya harus di hindari mengingat kesejahteraan psikologis dibutuhkan agar para polwan memiliki kinerja yang bagus di kepolisian. *Fear of success* yang dialami oleh Polwan di Mapolda DIY dikhawatirkan dapat mengurangi kesejahteraan psikologis para Polwan di Mapolda DIY.

Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian adalah *pertama* bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY? *Kedua* bagaimana pengaruh *fear of success* terhadap kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY? *Ketiga* bagaimana pengaruh pengembangan karier dan *fear of success* secara simultan terhadap kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY.

KAJIAN LITERATUR

Kesejahteraan Psikologis

Menurut Menurut Ryff kesejahteraan psikologis adalah merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. Fisher (2010) menjelaskan kesejahteraan psikologis ditempat kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam

pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya.

Schultz (dalam Ramadhani, 2016) kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai fungsi positif individu, dimana fungsi positif individu merupakan arah atau tujuan yang diusahakan untuk dicapai oleh individu yang sehat. Adapun kesejahteraan psikologis menurut Tanujaya (2014) adalah kondisi dimana individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara bermakna, bertujuan sehingga berfungsi secara optimal dan memiliki penilaian yang positif atas kehidupannya.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kesejahteraan psikologis di atas maka dapat disimpulkan jika kesejahteraan psikologis merupakan kondisi dimana individu merasakan adanya sikap positif dalam lingkungannya. Individu telah merasakan penerimaan diri, hubungan sosial yang positif berarti memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi. Seseorang ditempat kerja dirinya memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya dan menikmati semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Ryff (1989) kesejahteraan psikologis yaitu terpenuhinya kondisi-kondisi psikologis pada beberapa dimensi sebagai berikut:

a. Penerimaan diri

Seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi maka dapat memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek positif dan negatif dalam dirinya, dan perasaan positif tentang kehidupan masa lalu.

b. Hubungan yang positif dengan orang lain

Pada dimensi ini seseorang yang merasakan kesejahteraan psikologis maka seseorang itu dapat bersikap hangat dan percaya dalam berhubungan dengan orang lain, memiliki empati, afeksi, dan keintiman yang kuat, memahami pemberian dan penerimaan dalam suatu hubungan.

c. Kemandirian atau otonomi

Seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi maka dalam mengambil keputusan seseorang dapat mandiri, mampu melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bersikap dengan cara yang benar, berperilaku sesuai dengan standar nilai individu itu sendiri, dan mengevaluasi diri sendiri.

d. Penguasaan lingkungan

Kesejahteraan psikologis yang baik maka seseorang dapat mengatur lingkungan, menyusun kontrol yang kompleks terhadap aktivitas eksternal, menggunakan secara efektif kesempatan dalam lingkungan, mampu memilih dan menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai individu itu sendiri.

e. Tujuan hidup

Kesejahteraan psikologis dapat membuat individu memiliki tujuan hidup yang terarah, sehingga dapat berfungsi secara positif memiliki tujuan, misi, dan arah yang membuatnya merasa hidup ini memiliki makna.

f. Pengembangan diri

Perasaan yang ada dalam individu bahwa dirinya mampu dalam melalui tahap-tahap pengembangan, terbuka pada pengalaman baru, menyadari potensi yang ada dalam dirinya, melakukan perbaikan dalam hidupnya setiap waktu.

Dari penjelasan mengenai aspek-aspek dalam kesejahteraan psikologis di atas maka seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik maka akan memiliki penerimaan diri yang baik, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup dan dapat melakukan pengembangan diri.

Persepsi Pengembangan Karier

Persepsi menurut Walgito (2000) adalah suatu proses yang didahului oleh pengindraan yaitu merupakan proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Sementara itu menurut Slameto (2010) persepsi merupakan proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu indera penglihatan, pendengar, peraba, perasa dan pencium. Adapun menurut Robbins & Judge (2013) persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menafsirkannya kesan terhadap suatu peristiwa untuk memberi makna pada lingkungan mereka. Menurut Purwodarminto (1990) persepsi adalah tanggapan langsung dari suatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pengindraan. Dalam kamus besar psikologi, persepsi diartikan sebagai suatu proses pengamatan seseorang terhadap lingkungan dengan menggunakan indra-indra yang dimiliki sehingga ia menjadi sadar akan segala sesuatu yang ada di lingkungannya.

Dari pengertian-pengertian persepsi di atas maka peneliti menyimpulkan persepsi merupakan tanggapan yang diterima oleh seseorang melalui indera yang dimilikinya kemudian dianalisa, diinterpretasi dan kemudian dievaluasi, sehingga seseorang memiliki penilaian terhadap

sesuatu yang diterima atau dirasakannya. Jadi seseorang akan memiliki persepsi terhadap sesuatu apabila seseorang telah merasakan atau melihat suatu peristiwa baik secara langsung ataupun melalui orang lain.

Pengembangan karier menurut Komang (2015) merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Sementara itu pengembangan karier menurut Mondy (2010) adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat menempati posisi yang sesuai dengan keahliannya. Adapun Pengembangan karier menurut Sutrisno (2015) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai rencana karier. Hal yang serupa juga diungkapkan oleh Nawawi (2008) bahwa pengembangan karier merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Dari pengertian persepsi dan pengembangan karier di atas maka persepsi pengembangan karier adalah tanggapan yang diterima oleh seseorang melalui indera yang dimilikinya kemudian dianalisa, diinterpretasi dan kemudian dievaluasi, sehingga seseorang memiliki penilaian terhadap sesuatu yang diterima atau dirasakan oleh anggota organisasi mengenai ada tidaknya usaha formal yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan dan menambah kemampuan anggota organisasi dalam pekerjaannya. Menurut Siagian (2012) aspek-aspek dari pengembangan karier adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarier.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan anggota organisasi.

b. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karier masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para anggota organisasi tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para organisasi tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para anggota organisasi pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karier ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karier sangat individualistik sifatnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Anggota organisasi dapat merasakan kepuasan dalam kerjanya karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak

tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Pengertian *Fear of Success*

Takut sukses menurut Collins & Eggleton (1980) adalah suatu kondisi untuk menjadi cemas pada saat seseorang mencapai kesuksesan. Ketakutan ini disebabkan karena adanya konsekuensi negatif dari kesuksesan yang diraih seperti penolakan sosial dan kehilangan kewanitaan. Sementara menurut Sahrah (2014) takut sukses merupakan suatu disposisi kepribadian takut sukses yang menuntun individu tidak melaksanakan suatu tugas dengan baik. Hal ini dikarenakan antisipasinya terhadap insentif negatif yang mungkin dapat diterima. Hanya saja apakah takut sukses itu termanifestasi menjadi perilaku atau tidak itu tergantung dari banyak hal, salah satunya adalah hasil kompromi antara beberapa tujuan yang dimiliki individu dan lingkungannya (Sahrah, 2014).

Ahli lain yaitu André & Metzler (2011) mendefinisikan takut sukses sebagai penghalang psikologis untuk berprestasi. Ketakutan ini disebabkan oleh adanya konsekuensi negatif diakibatkan oleh keberhasilan, karena pada konteks tertentu kesuksesan mungkin mengakibatkan kehilangan sifat kewanitaan dan adanya penolakan sosial. Dengan kata lain, takut sukses mengacu pada konflik internal beberapa wanita mungkin mengalami dalam situasi tertentu. Keinginan perempuan untuk sukses dirusak oleh antisipasi negatif konsekuensi yang terkait dengan kesuksesan.

Dalam memahami perilaku takut sukses setidaknya ada tiga hipotesis yang dapat diajukan menurut Sahrah (2014) yaitu *pertama* hipotesis motif dimana takut sukses disebabkan oleh adanya motif menolak sukses ditimbulkan karena seorang melihat konsekuensi negatif ketika seseorang

meraih kesuksesan. *Kedua* hipotesis kognitif. Hipotesis ini disebabkan adanya dorongan (positif) yang semua orang dapat termotivasi untuk menghindari sukses. Pada hipotesis ini takut sukses merupakan suatu kebiasaan yang dapat dipelajari dan menghambat kesuksesan pada kondisi tertentu. *Ketiga* hipotesis kompromi. Pada hipotesis ini sukses adalah hasil dari tujuan-tujuan yang didefinisikan secara sosial sebagai sesuatu yang ingin dicapai, walaupun secara operasional kriteria dari tujuan itu tidak dihasilkan oleh apa yang diinginkan masyarakat saja, tetapi tujuan aktual dari diri sendiri.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan jika *fear of success* merupakan suatu kondisi yang mengarahkan individu untuk tidak melaksanakan suatu tugas dengan baik. Akan tetapi *fear of success* tidak semuanya teraplikasikan dalam kehidupan nyata. Seseorang mungkin merasakan *fear of success* namun karena adanya tujuan dan dukungan dari lingkungan dapat menghilangkan *fear of success* tersebut.

Aspek *fear success* pada penelitian ini mengadopsi aspek menurut Collins & Eggleton (1980) yang terdiri atas empat aspek berikut:

a. Sukses menyebabkan Perubahan gaya hidup

Seseorang takut untuk sukses karena berdampak pada gaya hidupnya. Contohnya adalah berkurangnya waktu luang, peningkatan tanggung jawab dan kekhawatiran, lebih banyak tekanan.

b. Sukses Menyebabkan perubahan

Hubungan pribadi Seseorang takut untuk sukses karena berdampak pada hubungan pribadi misalnya, dendam oleh teman sekerja, sikap negatif keluarga atau temanteman.

c. Takut Akan Adanya

Persaingan dengan Rekan Kerja Seseorang takut untuk meraih kesuksesan karena ketika kesuksesan itu diraih harus bersaing dengan rekan kerja.

d. Takut Akan Adanya Persaingan dengan Orang lain

Ketakutan ini misalnya, berlomba dengan anggota profesi lainnya untuk pekerjaan yang di iklankan secara nasional, atau evaluasi kinerja berdasarkan standar profesional nasional.

METODOLOGI

Jenis studi ini adalah studi dengan pendekatan kuantitatif. Subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh Polisi Wanita di Mako Polda DIY yang berjumlah 238 Polisi Wanita. Adapun metode pengambilan subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu *judgement sampling*, yaitu penarikan subjek dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Djarwanto, 2001). Peneliti menggunakan pertimbangan untuk memilih anggota subjek yang sekiranya dapat memberikan prospek yang baik bagi pengolahan data yang akurat. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin. Dari perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 137 sampel.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur melalui skala yang dibuat sendiri oleh peneliti, yaitu skala A (kesejahteraan psikologis), skala B (persepsi pengembangan karier), dan skala C (*fear of success*). Skala pengukuran ini disusun menggunakan skala Likert yang terdiri dari beberapa pernyataan sikap *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (menolak). Dukungan sikap *favorable* diskor sebagai berikut: SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1, sedang dukungan *unfavorable* diskor: SS = 1, S = 2, TS = 3, STS =

4. Skor total dihitung dengan penjumlahan dari skor butir. Dengan demikian hasil pengukuran skala tersebut merupakan gejala kontinum yang perlu dipertimbangkan dalam memilih desain penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji besarnya pengaruh pengembangan karier dan *fear of success* terhadap kesejahteraan psikologis. Guna mencapai tujuan dari penelitian ini maka digunakanlah pendekatan korelasional menggunakan teknik analisis regresi. Analisis regresi bertugas untuk: 1) menguji korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen; 2) menguji persamaan garis regresi; dan 3) menghitung besarnya sumbangan prediksi setiap prediktor baik secara relative maupun secara efektif. Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y' = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + k$$

- Y' : Variable dependen (Kesejahteraan Psikologis)
X1 : Variabel independen persepsi pengembangan karier
X2 : Variabel independen *fear of success*.
 β_1 : Koefisien regresi untuk persepsi pengembangan karier
 β_2 : Koefisien regresi untuk *fear of success*
k : Angka konstanta

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebelum melakukan analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi untuk menguji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji linieritas. Dalam melakukan perhitungan peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 21.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi sebaran variabel bebas dan variabel tergantung normal atau tidak. Uji normalitas sebaran menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test (K-S Z)*. Adapun ketentuan umum dalam pengujian normalitas bahwa jika responden lebih besar dari 50 maka hasil pengujian dibaca dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, sedangkan jika responden kurang dari 50 maka dibaca dengan menggunakan *Shapiro Wilk* (Santoso, 2002). Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengujian normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* karena jumlah subjek lebih dari 50 orang yaitu 137 orang. Hasil uji normalitas sebaran dari variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai		Subjek	Keterangan
	SD	p		
Kesejahteraan Psikologis	11,93	0,184	137	Normal
Persepsi Pengembangan Karier	9,80	0,105	137	Normal
<i>Fear of Succes</i>	7,68	0,277	137	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, maka dapat dikatakan bahwa hanya variabel semua variabel penelitian memiliki data yang berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari nilai sig p dari variabel variabel penelitian lebih besar dari 5% atau 0,05 ($P > 0,05$).

Uji Multikolinearitas

Guna mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*varian inflation factor*). Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 atau angka *tolerance* kurang dari 1, maka tidak terjadi multikolinieritas (Sujarweni,

2008). Berdasarkan olah data yang dilakukan dapat diketahui nilai VIF pada tabel berikut:

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Persepsi Pengembangan Karier	3,153
<i>Fear of Succes</i>	3,153

Dari hasil 2 di atas maka dapat diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian terbebas dari multikolinieritas. Hal ini dikarenakan nilai VIF berda diantara 1-10.

Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji linieritas ini bertujuan untuk memastikan sebaran nilai variabel-variabel ini dapat ditarik garis lurus (linier) yang menunjukkan adanya hubungan yang linier antara variabel-variabel penelitian (Azwar, 2013). Ketentuan umum untuk menentukan linearitas variable-variabel penelitian adalah bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05 maka dikatakan dua variable memiliki hubungan yang linear (Priyatno, 2014). Hasil uji linearitas dalam penelitian ini terangkum dalam tabel 3.

Tabel 3 Uji Linearitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai		Keterangan
		F	p	
Kesejahteraan Psikologis	Persepsi Pengembangan Karier	244,348	0,000	Linear
	<i>Fear of Succes</i>	201,133	0,000	Linear

Berdasarkan uji linearitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Dari *output* diatas dapat diketahui bahwa nilai F variabel persepsi pengembangan karier sebesar 244,348 dan nilai signifikansi pada *linearity* (p) sebesar 0,000. Dari data *output* ini terlihat bahwa tingkat signifikansi pada *linearity* kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel persepsi pengembangan karier dan kesejahteraan psikologis terdapat hubungan yang linear.
- b. Dari *output* diatas dapat diketahui bahwa nilai F variabel *fear of success* sebesar 201,133 dan nilai signifikansi pada *linearity* (p) sebesar 0,00. Dari data *output* ini terlihat bahwa tingkat signifikansi pada *linearity* kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel kesejahteraan psikologis dan *fear of succes* terdapat hubungan yang linear.

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji regresi linier ganda spss maka diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std, Error	t	Sig	Keterangan
Konstanta	65,233	12,078	5,401	0,000	
Persepsi Pengembangan Karier	0,546	0,110	6,037	0,000	Signifikan
<i>Fear of Succes</i>	-0,296	0,140	-3,279	0,001	Signifikan
F _{-hitung}				125,949	
Sig, F				0,000	Signifikan
R Square				0,653	

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka secara matematis dapat ditulis ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 65,233 + 0,546X_1 - 0,296X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan peran variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 65,233

Artinya apabila variabel persepsi pengembangan karier dan *fear of succes* tidak ada atau sama dengan nol maka kesejahteraan psikologis sebesar 65,233.

2. Koefisien regresi $b_1 = 0,546$

Artinya apabila persepsi pengembangan karier yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis mengalami peningkatan sebesar 1 persen, maka kesejahteraan psikologis akan naik sebesar 0,546.

3. Koefisien regresi $b_2 = -0,296$

Artinya apabila *fear of succes* yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis mengalami peningkatan sebesar 1 persen, maka kesejahteraan psikologis akan mengalami penurunan sebesar 0,296.

Sumbangan efektif dari persepsi pengembangan karier dan *fear of success* dengan kesejahteraan psikologis dapat dilihat dari nilai *R square* (R^2). Nilai uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,653. Hal tersebut diartikan bahwa sumbangan efektif persepsi pengembangan karier dan *fear of succes* dengan kesejahteraan psikologis pada guru sebesar 65,3%, sedangkan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 34,7%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai korelasi *product moment* (r_{xy}) antara variabel persepsi pengembangan karier dengan kesejahteraan psikologis adalah 0,791 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis dalam

penelitian ini diterima. Hasil ini diperkuat dengan uji regresi yang menemukan nilai koefisien regresi sebesar 0,546 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,000$) yang berarti persepsi pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi pengembangan karier dengan kesejahteraan psikologis. Artinya semakin tinggi persepsi pengembangan karier maka akan semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga menemukan bahwa sumbangan efektif persepsi pengembangan karier pada kesejahteraan psikologis adalah 43,19%. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tingkat kesejahteraan psikologis dari Polwan di Mapolda DIY sebanyak 43,19% ditentukan oleh persepsi pengembangan karier.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsita & Sumaryono (2015) dan Amukti (2013) dimana persepsi pengembangan karier memiliki korelasi yang positif terhadap kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kesejahteraan psikologis seseorang dalam lingkungan kerja salah satunya ditentukan oleh persepsi anggota organisasi terhadap pengembangan karier. Pengembangan karier berkaitan erat dengan status sosial ekonomi. Semakin baik anggota polwan dalam mempersepsikan kariernya di lingkungan kerjanya maka berkaitan dengan status sosial ekonomi, sehingga persepsi pengembangan karier dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diener dan Diener (dalam Hidalgo et al., 2010) menunjukkan bahwa perubahan penghasilan seseorang penting untuk kesejahteraan psikologisnya.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai korelasi *product moment* (r_{xy}) antara variabel *fear of succes* dengan kinerja adalah -0,747 dengan $p=0,000$ ($p<0,00$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil ini diperkuat dengan uji regresi yang menemukan nilai koefisien regresi sebesar -0,296 dan signifikansi sebesar 0,001 ($p<0,001$) yang berarti *fear of succes* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *fear of succes* dengan kesejahteraan psikologis. Artinya semakin tinggi *fear of succes* maka tingkat kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY akan semakin turun, begitu sebaliknya semakin rendah *fear of succes* maka semakin tingkat kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY akan semakin tinggi. Sumbangan efektif yang diberikan *fear of succes* terhadap kinerja sebesar 22,11%. Artinya, kedua variabel *fear of succes* memberikan kontribusi sebesar 22,11% dengan kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stanculescu (2013) yang membuktikan jika *fear of success* dapat menghambat pencapaian tujuan seseorang. *Fear of success* dalam penelitian ini terbukti secara signifikan negatif terhadap optimisme, harga diri, dan efikasi diri. Dengan demikian *fear of success* dapat menyebabkan menurunnya kesejahteraan psikologis seseorang. Aspek *fear success* pada penelitian ini mengadopsi aspek menurut Collins & Eggleton (1980) yang terdiri atas empat aspek berikut:

- a. *Sukses menyebabkan Perubahan gaya hidup*, dimana seseorang takut untuk sukses karena berdampak pada gaya hidupnya. Contohnya adalah berkurangnya waktu luang, peningkatan tanggung jawab dan kekhawatiran, lebih banyak tekanan.

- b. *Sukses Menyebabkan perubahan Hubungan pribadi*, dimana seseorang takut untuk sukses karena berdampak pada hubungan pribadi misalnya, dendam oleh teman sekerja, sikap negatif keluarga atau teman-teman.
- c. *Takut Akan Adanya Persaingan dengan Rekan Kerja*. Seseorang takut untuk meraih kesuksesan karena ketika kesuksesan itu diraih harus bersaing dengan rekan kerja.
- d. *Takut Akan Adanya Persaingan dengan Orang lain*, dimana seseorang yang takut sukses akan berlomba dengan anggota profesi lainnya untuk pekerjaan yang diiklankan secara nasional, atau evaluasi kinerja berdasarkan standar profesional nasional.

Dari aspek di atas maka anggota Polwan tidak dapat mencapai kesuksesan psikologisnya karena anggota Polwan tidak mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. *Fear of success* timbul karena adanya kekhawatiran bagi seorang Polwan jika memiliki karier yang bagus, karena karier yang bagus berdampak pada meningkatnya tugas dan tanggung jawabnya yang semakin besar dalam pekerjaannya. Besarnya tanggungjawab ketika memiliki karier yang bagus inilah yang justru membuat Polwan takut tidak mampu lagi menjalankan tugasnya sebagai istri dan ibu dalam keluarganya, walaupun pada satu sisi kesejahteraan psikologis nya dari aspek penerimaan diri tercapai namun pada aspek lainnya *fear of success* dapat menurunkan kesejahteraan psikologis seperti tidak mampu mengembangkan dirinya. Dengan demikian *Fear of success* dapat mengurangi tingkat kesejahteraan psikologis seseorang.

Hasil penelitian mengenai hubungan antara persepsi pengembangan karier dan *fear of succes* dengan kesejahteraan psikologis menemukan nilai F hitung sebesar 125.949 dengan $p=0,000$ ($p < 0,05$). Perhitungan yang

dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan ditemukan R^2 sebesar 0,653. Hal tersebut diartikan bahwa sumbangan efektif persepsi pengembangan karier dan *fear of succes* dengan kesejahteraan psikologis sebesar 65,3%, sedangkan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 34,7%.

Hasil tersebut mengandung pengertian bahwa secara bersama-sama kedua variabel, yaitu persepsi pengembangan karier dan *fear of succes* memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi persepsi pengembangan karier dan *fear of succes* maka akan semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin rendah persepsi pengembangan karier dan *fear of succes* secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis.

Kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah 1) Faktor demografi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi dan budaya. 2) Dukungan Sosial. 3) Evaluasi terhadap pengalaman hidup. 4) Religiusitas dan 5) Faktor kepribadian. Dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis maka persepsi pengembangan karier dan takut sukses termasuk di dalamnya yaitu status sosial ekonomi dan budaya. Pada faktor status sosial ekonomi misalnya, dengan adanya pengembangan karier maka akan dapat meningkatkan status sosial ekonomi melalui peningkatan gaji. Peningkatan gaji inilah yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY.

Adapun *fear of succes* berkaitan dengan budaya. Budaya timur terutama Indonesia (Jawa) tidak menghendaki perempuan lebih memiliki

pangkat yang lebih tinggi daripada suaminya. Pada konteks ini perempuan akan merasa takut untuk meraih kesuksesan karena umumnya perempuan hanya di rumah dan mengabdikan pada suaminya. Budaya semacam ini pada akhirnya dapat mengurangi kesejahteraan psikologis seseorang (Rahmawati, 2016), karena anggota Polwan tidak memaksimalkan potensi dirinya untuk mengembangkan diri.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi pengembangan karier dengan kesejahteraan psikologis. Artinya semakin tinggi persepsi pengembangan karier maka akan semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis, begitu sebaliknya semakin rendah persepsi pengembangan karier maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis.
2. *Fear of Succes* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya semakin tinggi *fear of Succes* maka akan menurunkan kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY, begitu sebaliknya semakin rendah *fear of Succes* maka akan semakin meningkatkan kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY.
3. Secara simultan persepsi pengembangan karier dan *fear of Succes* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kesejahteraan psikologis dengan besaran kontribusi sebesar 65,3%. Variabel persepsi pengembangan karier memberikan kontribusi sebesar 43.19% sedangkan

fear of Succes hanya memberikan kontribusi sebesar 22.11% terhadap kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY.

Sumbangan yang diberikan persepsi pengembangan karier dan *fear of succes* dengan kesejahteraan psikologis sebesar 65,3%, sehingga sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian. Maka disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seperti iklim organisasi, dukungan rekan dan lainnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi pimpinan Mapolda DIY untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis Polisi wanitanya yaitu dengan menerapkan sistem karier yang baik. Hal ini dikarenakan dengan sistem karier yang baik menyebabkan Polwan memiliki persepsi yang baik pula terhadap pengembangan karier diinstansinya berkerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, A. F. (2016). Program Promoter Polri. diakses dari <http://www.agungfirdausi.my.id/2016/09/program-promoterpolri.html> tanggal 21 Desember 2017
- Amukti, R. R. (2013). *Hubungan kepuasan karir dengan kesejahteraan psikologis pada guru tersertifikasi*. Universitas muhammadiyah malang. <http://eprints.umm.ac.id/28449/>
- André, N., & Metzler, J. N. (2011). Gender differences in fear of success: A preliminary validation of the Performance Success Threat Appraisal Inventory. *Psychology of Sport and Exercise, 12*(4), 415–422.
- Arsita, A. P., & Sumaryono. (2015). *Hubungan antara persepsi tentang pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan*. Universitas Gadjah mada. http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=79601&obyek_id=4
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Collins, R. W., & Eggleton, R. (1980). Fear of success theory and librarians. *International Library Review, 12*(1), 49–63.
- Djarwanto, P. (2001). *Statistik Non Parametrik, Bagian I Edisi 3*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384–412.
- Hidalgo, J. L. ., Bravo, B. ., Martinez, I. ., Pretel, F. ., Postigo, J. M. L., & Rabadan, F. . (2010). *Psychological well-being, assessment tools and related factors*. New York: Nova Science Publishers.

- Iriani, F., & Ninawati. (2005). Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Dewasa Muda Ditinjau Dari Pola Attachment. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 44-64.
- Komang, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu. Kompas. 2017. "Survei "Kompas": Polri Semakin Diapresiasi Publik" diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2017/07/03/10403051/survei.kompas.polri.semakin.diapresiasi.publik>. Diakses tanggal 21 Desember 2017
- Mondy, R. W. (2010). *Human Resource Management Eleventh Edition*. (P. Hall, Ed.). New Jersey.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurlita, D. R. (2015). Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kinerja Guru Paud Se Kota Pekanbaru. *Educhild*, 4(2), 43-53.
- Purwodarminto. (1990). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahmawati, A. (2016). Fear of Success dan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan. In *Seminar Asean 2nd Psychology & Humanity Psychology Forum UMM* (pp. 1-10).
- Ramadhani, T. (2016). Kesejahteraan Psikologis (Psychological Wellbeing) Siswa Yang Orangtuanya Bercerai (Studi Deskriptif yang Dilakukan pada Siswa di SMK Negeri 26 Pembangunan Jakarta). *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(1), 108-115.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

- Sahrah, A. (2014). *Takut sukses wanita karier:: Tinjauan dari segi peran jenis, status identitas diri dan atribusi kesuksesan*. Santoso, S. (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, R. M. (2012). Engaruh Situasi Kompetisi Kerja Terhadap Fear Of Success Pada Pegawai Wanita. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1), 34-40.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stanculescu, E. (2013). University Students ' Fear of Success from the Perspective of Positive Psychology. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 728-732.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group. Yogyakarta: Kencana Prenada Media.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta)". *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67-79.
- Walgito, B. (2000). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.