Anima, Indonesian Psychological Journal
2002, Vol. 17, No. 4, 332-345

Hubungan Antara Peran Jenis Kelamin, *Fear of Success* dan Kesukubangsaan Dengan Komitmen Dosen Perempuan Terhadap Organisasi

Rayini Dahesihsari
Fakultas Psikologi, Unika Atmajaya Jakarta

Ali Nina Liche Seniati
Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

Abstract. Several research findings show that cultural context affects antecedent, correlation, and consequences of organizational commitment (e.g. Lahiry, 1994; Lincoln & Kalleberg, 1991; Randall, 1995). In collective cultures that emphasize strong social ties and obligation, and in culture where loyalty is considered a moral good, normative commitment is assumed to be a better predictor than affective commitment (Meyer & Allen, 1997). Therefore, it is assumed that among different ethnic groups in Indonesia, they have possible unique patterns in developing organizational commitment. Another basic assumption of this study is that gender role and fear of success as personal characteristics come out as significant predictors for organizational commitment. The relationship of ethnicity, gender role, and fear of success on organizational commitment of women's lecturer in five provinces in Indonesia was investigated in this study. The study was carried out in several universities in Jakarta, Bandung, Jogjakarta, Madiun, and Medan. Allen and Meyer's (1990) organizational commitment scale, fear of success scale, and masculinity-femininity scale were employed in this study. Multiple regression analyses were performed using SPSS. Fear of success has been found to be related negatively to organizational commitment, particularly to affective commitment and normative commitment, rather than gender role and ethnicity. Furthermore, gender role orientation as well as fear of success was identified to be similar across ethnic groups, while normative commitment was different.

Key words: cross-cultural psychology, organizational commitment, gender role, ethnicity, fear of success

Abstrak. Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan peran dari faktor budaya yang mempengaruhi penyebab dan dampak dari komitmen organisasi, berikut faktor-faktor organisasional lainnya yang terkait (Lahiry, 1994; Lincoln & Kalleberg, 1991; Randall, 1995). Dalam budaya yang kental dengan warna kolektivitas yang menekankan pada ikatan sosial yang kuat, dan adanya nilai budaya yang memandang loyalitas sebagai suatu standar moral yang baik, komitmen normatif diasumsikan merupakan prediktor yang lebih baik dibandingkan dengan komitmen afektif (Meyer & Allen, 1997). Oleh karenanya diasumsikan bahwa di antara suku bangsa yang berbeda di Indonesia, terdapat kemungkinan berkembangnya pola-pola yang khas pula dalam mengembangkan komitmen organisasi. Asumsi mendasar lain dalam penelitian ini adalah bahwa karakteristik personal, yaitu peran jenis kelamin dan *fear of success*, merupakan prediktor yang signifikan pula bagi komitmen organisasi. Hubungan antara suku-bangsa, peran jenis kelamin dan *fear of success* dengan komitmen organisasi pada dosen perempuan di lima propinsi di Indonesia telah diselidiki dalam penelitian ini. Sampelnya adalah dosen perempuan di beberapa universitas di Jakarta, Bandung, Jogjakarta, Madiun dan Medan. Skala komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1990), skala *fear of success*, dan skala maskulin-feminin digunakan dalam penelitian ini yang hasilnya diolah dengan analisis statistik dengan teknik regresi berganda, dengan program SPSS. *Fear of success* ditemukan memiliki hubungan negatif yang bermakna dengan komitmen organisasi, khususnya dengan komitmen afektif dan komitmen normatif. Lebih lanjut, orientasi peran jenis kelamin dan *fear of success* ditemukan relatif seragam antar-suku bangsa yang berbeda, sedangkan perbedaan antar-suku bangsa hanya ditemukan pada derajat komitmen normatif.

Kata kunci: psikologi lintas budaya, komitmen organisasi, peran jenis kelamin, *fear of success*