

UNIVERSITAS GUNADARMA
FAKULTAS PSIKOLOGI



PENULISAN ILMIAH

**HUBUNGAN ANTARA FENOMENA IMPOSTOR DAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA WANITA KARIER**

Disusun Oleh:

Nama : Kwartanisa Imani Fidyacinta
NPM : 10520551
Jurusan : Psikologi
Pembimbing : Amarilys Andaritidya, S.Psi., M.Psi

DEPOK
2023

PERNYATAAN ORIGINALITAS DAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kwartanisa Imani Fidyacinta
NPM : 10520551
Judul Penulisan Ilmiah : Hubungan antara Fenomena Impostor dan Kesejahteraan Psikologis pada wanita karier
Fakultas : Psikologi
Jurusan : Psikologi / S1
Tanggal Sidang : 06 September 2023
Tanggal Lulus : 06 September 2023

Menyatakan bahwa tulisan ini adalah merupakan hasil karya saya sendiri dan dapat dipublikasikan sepenuhnya oleh Universitas Gunadarma. Segala kutipan dalam bentuk apapun telah mengikuti kaidah dan etika yang berlaku. Mengenai isi dan tulisan adalah merupakan tanggung jawab penulis, bukan Universitas Gunadarma. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan dengan penuh kesadaran.

Depok, 02 Mei 2024

Kwartanisa Imani Fidyacinta

LEMBAR PENGESAHAN

Usulan Penelitian yang Berjudul:

HUBUNGAN ANTARA FENOMENA IMPOSTOR DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA WANITA KARIER

Diajukan Oleh:

Kwartanisa Imani Fidyacinta

10520551

Telah Disetujui Oleh:

**Fakultas Psikologi
Universitas Gunadarma**

**Tanda Tangan dan Tanggal
Persetujuan**

Dr. Ira Puspitawati, M. Psi., Psikolog.

Ketua Jurusan Psikologi

Dr. Amarylis Andaritidya, S.Psi., M.Psi.

Dosen Pembimbing

Aji Sukarno, SE., MM.

Kasub PI Psikolog

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya serta bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ilmiah ini yang berjudul **Hubungan antara Fenomena Impostor dan Kesejahteraan Psikologis pada Wanita Karier**. Adapun tujuan dari penulisan ilmiah ini guna melengkapi syarat dalam mencapai Gelar Setara Sarjana Muda Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma.

Penulis menyadari bahwa penulisan ilmiah ini tidak terlepas dari berbagai bantuan, dukungan, bimbingan dan do'a dari berbagai pihak sehingga penulisan ilmiah ini dapat terselesaikan. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan penelitian ilmiah ini, terutama kepada:

1. Ibu Prof. Dr. E. S. Margiyanti S.E. MM. selaku Rektor Universitas Gunadarma.
2. Bapak Dr. A.M. Heru Basuki M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
3. Ibu Dr. Ira Puspitawati, M.Psi., Psikolog. Selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Gunadarma.
4. Bapak Aji Sukarno, S.E., MM. Selaku Kasub Penulisan Ilmiah Jurusan Psikologi Universitas Gunadarma.
5. Ibu Dr. Amarylis Andaritidya, S.Psi., M.Psi. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan motivasi sehingga penulisan ilmiah ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kedua orang tua tercinta, Bapak Mustalutfi dan Ibu Asri Widyasari serta kakak dan keluarga yang telah memberikan doa, semangat, dan dukungan baik secara moril maupun materil kepada penulis.
7. Kya, Syifa, Nisa, Carent, Rahma, Fira, Muthi, Nafa, Jilan, Widya, Fathia, dan Daffa yang selalu membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan

ini, memberikan masukan serta selalu memberikan semangat untuk terus menyelesaikan penulisan ini hingga akhir.

8. Seluruh teman dan sahabat kelas 4PA20 yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian penulisan ini.
9. Diri saya sendiri yang sudah mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan dan tidak menyerah walau ada banyak rasa lelah dan cemas serta menangis dalam proses penulisan ilmiah ini. Terima kasih karena terus berusaha dan menikmati setiap prosesnya.
10. Seluruh pihak yang turut serta membantu dalam penyelesaian penulisan ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan ilmiah ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan ilmiah ini. Akhir kata, semoga penulisan ilmiah ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORIGINALITAS DAN PUBLIKASI	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	6
C. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis	7
BAB II	8
KAJIAN PUSTAKA	8
A. Kesejahteraan Psikologis	8
1. Definisi Kesejahteraan Psikologis	8
2. Dimensi Kesejahteraan Psikologis.....	8
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis	12
B. Fenomena Impostor	15
1. Definisi Fenomena Impostor.....	15
2. Aspek-aspek Fenomena Impostor.....	16
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fenomena Impostor	18
C. Wanita Karier.....	20
1. Definisi Wanita Karier	20
D. Hubungan antara Fenomena Impostor dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Wanita Karier.....	20
E. Hipotesis	23
BAB III.....	24
METODE PENELITIAN.....	24
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
B. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian.....	24

1. Kesejahteraan Psikologis	24
2. Fenomena Impostor	24
C. Populasi dan Sampel Penelitian	25
D. Teknik Pengumpulan Data.....	26
1. Skala Kesejahteraan Psikologis	26
2. Skala Fenomena Impostor.....	27
E. Uji Validitas, Daya Diskriminasi Aitem, Uji Reliabilitas.....	29
1. Validitas	30
2. Daya Diskriminasi Aitem	30
3. Reliabilitas	31
F. Teknik Analisis Data.....	31
DAFTAR PUSTAKA.....	32

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Sistem Penilaian Skala Kesejahteraan Psikologis	27
Tabel 3. 2 Sebaran Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis	27
Tabel 3. 3 Sistem Penilaian Skala Fenomena Impostor	28
Tabel 3. 4 Sebaran Aitem Skala Fenomena Impostor	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman sekarang sudah banyak wanita mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam berkarier. Bahkan seiring perkembangannya zaman, seorang wanita mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan dan menjadi atasan bagi seorang pekerja laki-laki. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 yang dikutip dari mpr.go.id edisi 2 Mei 2023 menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang ada di Indonesia totalnya sebanyak 52,74 juta. Jumlah itu setara dengan 38,98% dari total pekerja yang ada di Indonesia. Lalu, seperti yang dilansir dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2010 yang dikutip dari gajimu.com, sebanyak 65% dari total 135 juta perempuan usia produktif (25-45 tahun) di Indonesia saat ini berprofesi sebagai wanita karier. Menurut Sumaryono (1995), wanita karier ialah sosok perempuan dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki mampu mengoptimalkan peran serta dan keterlibatannya, dan mempunyai kemampuan merealisasikan teori-teori ilmunya dalam ranah praktis dengan baik. Banyak wanita yang berkarier untuk mencari tambahan penghasilan dan memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Selain untuk membantu kebutuhan ekonomi keluarga, wanita yang berkarier juga memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri di lingkungan sosialnya. Banyak wanita yang kemudian meraih kesuksesan dalam hidupnya setelah mendapatkan karier yang lebih tinggi (Athifa & Fourianalistyawati, 2014).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh Dewi, Kurniasari, & Mariska (2022) menyatakan bahwa 55% responden wanita yang berkarier memiliki *kesejahteraan psikologis* yang baik, sedangkan sisanya memiliki *kesejahteraan psikologis* yang tergolong rendah dengan persentase 45%. Studi pendahuluan ini dilihat berdasarkan dimensi dari *kesejahteraan psikologis* yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri. Individu yang *kesejahteraan psikologisnya*

terpenuhi cenderung akan melihat hidupnya secara positif. Sebagai seorang wanita yang berkarier, sejahtera secara psikologis akan memengaruhi keyakinan wanita karier dalam menjalankan pekerjaannya (Asparyanthi & Lestari, 2017).

Peneliti mendapatkan hasil wawancara dari tiga responden yaitu KI, KL, & NA. Ketiga responden sama-sama sudah bekerja lebih dari satu tahun dan sempat berpindah tempat kerja. Wanita karier yang berinisial NA berpendapat bahwa dirinya mulai menerima dan melupakan permasalahan di masa lalu, NA beranggapan selama tidak mengganggu pekerjaannya sendiri, NA tidak akan terlalu memikirkan perlakuan negatif yang dilakukan rekan kerjanya terhadap NA. Walaupun NA sempat merasa sulit untuk berkembang karena ketidakpercayaan dirinya, NA berpendapat bahwa jika NA tetap berusaha, seiring berjalannya waktu kesulitan itu bisa teratasi. Di sisi lain, KI dan KL pernah mengalami pengalaman tidak menyenangkan hingga pernah merasakan berada pada titik dimana tidak dapat mengembangkan diri ke arah mana pun. KI merasa masih kecewa terhadap perlakuan atasannya yang cukup mengganggu hanya karena hal kecil yang akhirnya membuat KI bekerja secara tidak maksimal, hal itu juga yang membuat KI untuk berpindah tempat kerja. Sedangkan KL yang pernah mendapatkan perlakuan negatif dari rekan kerjanya membuat KL sulit untuk menaruh kepercayaan untuk orang lain. Dari hasil wawancara ketiga responden, didapati kesimpulan bahwa subjek berinisial NA memiliki kesejahteraan psikologis yang cukup baik, hal tersebut terlihat dari salah satu dimensi kesejahteraan psikologis yaitu penerimaan diri. Sedangkan dua subjek lain yaitu KI dan KL terlihat sempat memiliki kesejahteraan psikologis yang kurang baik karena masih kecewa dengan apa yang terjadi di tempat kerja sebelumnya, bahkan KL memiliki kekhawatiran karena pernah mengalami perlakuan negatif dari tempat kerja sebelumnya.

Menurut Betz (2005) menyatakan bahwa keuntungan bagi wanita yang bekerja adalah mampu meningkatkan kesejahteraan keluarga, meningkatkan kepercayaan diri, meningkatkan *self-esteem*, kepuasan hidup, dan pada akhirnya serta kesejahteraan diri secara psikologis. Kesejahteraan psikologis merupakan pencapaian penuh dari potensi individu, apakah hidup individu memiliki tujuan,

apakah individu menyadari potensi yang individu miliki, bagaimana kualitas ikatan individu dengan orang lain, dan apakah individu merasa bertanggung jawab atas hidup individu itu sendiri (Ryff & Keyes, 1995). Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi dapat menerima kekurangan dan kelebihan yang dimiliki, mandiri, mampu membina hubungan positif dengan orang lain, dapat beradaptasi dengan lingkungannya, memiliki tujuan hidup, serta mampu mengembangkan dirinya kearah yang lebih baik. Sedangkan individu yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis rendah akan sulit melihat dirinya sendiri untuk menggali potensi yang dimiliki, bersosialisasi dengan lingkungan secara positif, dan mengganggu perkembangan diri yang seharusnya dilakukan individu (Ramadhani, Noviekayati, & Ananta, 2023). Maka dari itu kesejahteraan psikologis yang tinggi merupakan hal penting bagi wanita karier, karena wanita karier akan merasa puas dalam menjalani hidup dan dapat memaksimalkan segala potensi yang dimilikinya (Dewi, Kurniasari, & Mariska, 2022).

Walaupun begitu, terpenuhinya kesejahteraan psikologis bukan berarti seseorang tidak memiliki permasalahan dalam hidupnya (Meriko, 2019). Wanita karier seringkali menghadapi tantangan dan tekanan yang unik. Wanita karier mungkin merasa perlu untuk membuktikan diri dalam industri yang didominasi laki-laki atau bahkan bersaing dengan stereotip yang ada pada lingkungan sekitarnya. Stereotip seksis yang menembus semua lapisan masyarakat, mempersulit wanita untuk percaya pada kemampuannya sendiri. Dari wanita yang dinilai secara tidak proporsional pada penampilannya, hingga pernyataan tidak adil tentang wanita yang terlalu emosional untuk mengambil posisi kepemimpinan. Ketika wanita diremehkan secara profesional dengan cara kecil maupun besar, tidak mengherankan jika wanita mulai mempertanyakan kapasitas wanita karier untuk sukses. Stereotip tersebut bisa membuat wanita yang berkarier terus-menerus mempertanyakan keterampilan, pengalaman, dan pencapaiannya yang telah wanita karier raih (Pavlidis, 2023). Bagaimanapun, seseorang sering kali dihadapkan pada tantangan yang dapat menyebabkan ketidakpastian dan keraguan diri. Masalah ini memiliki implikasi yang sangat penting untuk kesejahteraan psikologis ketika

kehadiran perasaan palsu dianggap sebagai pengaruh tambahan (September, McCarrey, Baranowsky, Parent, dan Schindler, 2001).

Kehadiran perasaan palsu atau yang biasa disebut fenomena penipu pertama kali diidentifikasi pada akhir 1970-an oleh psikolog Pauline R. Clance dan Suzanne Imes. Keduanya menemukan fenomena unik pada sejumlah wanita sukses di bidangnya masing-masing dan menamai fenomena tersebut dengan *impostor phenomenon* (Nabila, Dewi, & Nur, 2022). *Impostor phenomenon* terjadi ketika individu yang kompeten dan sukses meragukan kesuksesannya. Individu percaya bahwa dirinya kurang kompeten atau kurang layak atas posisi dan prestasi yang telah diraih (Clance dan Imes, 1978). Tahun 1978, Clance dan Imes memperkenalkan teori *impostor phenomenon* untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada kalangan intelektual. Selama kurang lebih lima tahun, Clance dan Imes telah bekerja dalam psikoterapi individu, *theme-centered international groups*, dan kelas perguruan tinggi dengan lebih dari 150 wanita yang sangat sukses, yang telah mendapatkan gelar PhD dalam berbagai spesialisasi, profesional yang dihormati di bidangnya, atau mahasiswa diakui keunggulan akademiknya. Namun, terlepas dari gelar yang mereka peroleh, penghargaan skolastik, prestasi tinggi dalam ujian standar, pujian dan pengakuan profesional dari rekan kerja dan otoritas yang dihormati, para wanita ini tidak merasakan kesuksesan internal. Mereka menganggap diri mereka sebagai "penipu". Wanita yang mengalami fenomena penipu mempertahankan keyakinan kuat bahwa mereka tidak cerdas; sebenarnya mereka yakin bahwa mereka telah membodohi siapa pun yang berpikir sebaliknya. Misalnya, siswa sering berfantasi bahwa mereka keliru diterima di sekolah pascasarjana karena kesalahan panitia penerimaan. Banyak mahasiswa pascasarjana wanita menyatakan bahwa nilai ujian mereka yang tinggi disebabkan oleh keberuntungan, kesalahan penilaian, atau penilaian profesor yang salah.

Mereka melakukan penelitian pada sejumlah wanita dari berbagai ranah profesi (Clance & O'Toole, 1988). Sejumlah wanita ini merupakan orang-orang dengan jabatan yang tinggi di lingkungan kerja mereka, atau merupakan orang-orang dengan prestasi tinggi di bidang yang mereka tekuni. Sakulku & Alexander

(2011) memperkirakan bahwa sebanyak 70% manusia akan mengalami *impostor phenomenon* setidaknya satu kali sepanjang hidup mereka. Alih-alih percaya pada kemampuan, individu mengaitkan kesuksesan yang dimilikinya dengan keberuntungan, kebaikan orang lain, dan faktor eksternal yang tidak terkait dengan kompetensi individu itu sendiri. Memiliki keyakinan atau persepsi yang mencela diri sendiri tentang kemampuannya dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental individu tersebut (Chakraverty, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Gale (2021), ditemukan bahwa fenomena impostor telah dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis yang lebih rendah. Hasil analisis regresi hierarki memberikan dukungan parsial terhadap kedua hipotesis dimana salah satunya adalah penguatan hubungan negatif antara fenomena impostor dan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keyakinan negatif tentang pikiran yang tidak terkendali dan berbahaya merupakan prediktor IP yang signifikan. Sedangkan untuk dimensi PWB, IP muncul sebagai prediktor signifikan terhadap penerimaan diri dan otonomi. Temuan tersebut memberikan dukungan relatif terhadap dampak negatif fenomena impostor terhadap kesejahteraan psikologis seseorang. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, terdapat tiga subjek dengan inisial KI, KL, & TA yang merasa masih tidak puas dengan posisi kerjanya saat ini. Ketiganya merasa pernah mengalami fenomena impostor dimana sebenarnya subjek sudah memiliki jenjang karier yang baik namun masih memiliki rasa kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri. Salah satu subjek mengatakan bahwa dirinya mengaku tidak suka memberi tahu orang lain saat subjek menerima promosi karena subjek sulit menerima pujian yang diberikan oleh orang lain. Bukan karena subjek tidak suka dengan pujiannya melainkan ekspektasi yang akan orang lain berikan untuk subjek kedepannya. Kekhawatiran yang berlebih terhadap kemampuan individu jika dibiarkan akan berpengaruh buruk terhadap kesejahteraan psikologis individu. Hal ini sejalan dengan pendapat Fandrayani, Tanudjaja, & Kurniawan (2021) bahwa individu yang mengalami *Impostor phenomenon* seringkali merasakan rasa cemas dan takut yang berlebihan terhadap kemungkinan kegagalan

dalam mencapai ekspektasi yang tidak realistis atau kemungkinan terbongkar akan ketidakmampuannya di hadapan orang-orang sekitarnya.

Dengan demikian, setiap wanita karier pasti memiliki kesempatan besar dalam mengembangkan segala kemampuan atau potensi lewat karier yang dimilikinya. Dalam mewujudkan hal tersebut dibutuhkan juga sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang sekitar. Sikap positif merupakan salah satu indikasi seseorang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi, maka dari itu sangat penting bagi wanita karier untuk memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dalam mencapai tujuan hidup yang telah direncanakan. Namun, akan sulit jika seorang wanita karier mengalami fenomena impostor. Wanita karier mungkin akan terhambat dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya dan cenderung merasa tidak percaya diri.

Berdasarkan beberapa teori dan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara fenomena impostor dan kesejahteraan psikologis pada wanita karier?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara empirik hubungan fenomena impostor dengan kesejahteraan psikologis pada wanita karier.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi bagi penulis maupun pembaca dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi terutama yang berkaitan dengan gambaran mengenai hubungan fenomena impostor terhadap kesejahteraan

psikologis wanita karier. Peneliti juga berharap rancangan dalam penelitian ini agar dapat memberikan manfaat bagi kalangan akademis serta dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam keilmuan Psikologi, khususnya Psikologi Sosial, Psikologi Industri dan Organisasi, dan Psikologi Klinis serta menjadi acuan peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Wanita Karier

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan informasi dan pemahaman mengenai hubungan fenomena impostor dengan kesejahteraan psikologis pada wanita karier, sehingga dapat mengetahui pentingnya kesejahteraan psikologis pada wanita karier.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak perusahaan untuk mengetahui hubungan antara fenomena impostor dan kesejahteraan psikologis pada wanita karier, serta menjadi bahan evaluasi demi kebaikan dan kemajuan perkembangan karyawan yang akan memberikan dampak positif untuk perusahaan. Perusahaan juga dapat mengadakan sosialisasi maupun seminar mengenai kesejahteraan psikologis bagi karyawan khususnya wanita, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis wanita karier.

c. Bagi peneliti lain

Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain yaitu diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas dari banyaknya data yang diterima dalam penelitian ini, serta membandingkan dengan kondisi nyata atau kenyataan yang ada mengenai hubungan fenomena impostor terhadap kesejahteraan psikologis pada wanita karier.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kesejahteraan Psikologis

1. Definisi Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1989). Ryff dan Keyes (1995) menggambarkan kesejahteraan psikologis berdasarkan sejauh mana seorang individu memiliki tujuan dalam hidupnya, apakah mereka menyadari potensi-potensi yang dimiliki, kualitas hubungannya dengan orang lain, dan sejauh mana mereka bertanggung jawab dengan hidupnya sendiri. Huppert (2009) berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis adalah tentang kehidupan yang berjalan dengan baik. Hal tersebut merupakan kombinasi dari perasaan yang baik dan berfungsi secara efektif.

Berdasarkan beberapa definisi kesejahteraan psikologis di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah dimana seseorang memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan lingkungan sekitar. Sehingga individu tersebut sadar akan potensi yang dimilikinya, bertanggung jawab dengan hidupnya sendiri, dan mudah untuk menentukan tujuan hidup.

2. Dimensi Kesejahteraan Psikologis

Terdapat 6 dimensi kesejahteraan psikologis yang dirumuskan oleh Ryff (Ryff, 1989; Ryff dan Keyes, 1995), yaitu:

a. Penerimaan diri (*self-acceptance*)

Didefinisikan sebagai fitur utama kesehatan mental serta karakteristik aktualisasi diri, fungsi optimal, dan kedewasaan.

Seorang individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi penerimaan diri memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima beberapa aspek pada dirinya, baik kualitas yang baik maupun yang buruk. Kemudian, individu yang memiliki nilai penerimaan diri tinggi juga dapat merasakan hal yang positif tentang kehidupan masa lalunya. Sedangkan, individu yang memiliki nilai penerimaan diri rendah apabila individu merasa tidak puas dengan dirinya, merasa kecewa dengan apa yang telah terjadi di kehidupan sebelumnya, khawatir tentang kualitas tertentu pada dirinya, dan memiliki keinginan untuk menjadi pribadi yang berbeda dari dirinya sendiri.

b. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Banyak dari teori sebelumnya menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang hangat dan saling percaya. Kemampuan untuk mencintai dipandang sebagai komponen utama kesehatan mental. Dengan demikian, pentingnya hubungan positif dengan orang lain berulang kali ditekankan dalam konsep kesejahteraan psikologis.

Seseorang yang memiliki hubungan positif dengan orang lain dapat menciptakan suatu hubungan yang hangat dan memiliki kepercayaan yang besar terhadap orang lain. Selain itu, individu juga peduli tentang kesejahteraan orang lain, memiliki empati yang tinggi, serta memahami prinsip tentang memberi dan menerima dalam hubungan antar manusia. Sebaliknya, seseorang yang kurang dalam hubungan positif dengan orang lain hanya memiliki sedikit hubungan dekat dengan orang lain karena individu yang sulit untuk percaya pada orang lain bahkan menutup dirinya. Individu merasa sulit untuk bersikap hangat, merasa frustrasi dalam membina hubungan interpersonal, dan tidak ada keinginan untuk mempertahankannya ikatan penting dengan orang lain.

c. Otonomi (*autonomy*)

Merupakan kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri, kemandirian dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku diri individu.

Seseorang dengan otonomi yang baik akan mampu menghadapi berbagai tekanan sosial, mampu mengatur tingkah laku dan mengevaluasi diri dengan standar pribadi, serta mampu mengarahkan diri sesuai tujuan hidup dan mandiri dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan hidup. Sedangkan, seseorang yang kurang memiliki otonomi akan terlalu peduli dengan ekspektasi dan evaluasi dari orang lain, individu bergantung pada penilaian orang lain dalam membuat keputusan penting, serta bersikap konformis terhadap tekanan sosial.

d. Penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*)

Merupakan kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikisnya didefinisikan sebagai salah satu karakteristik kesehatan mental.

Seseorang dengan penguasaan lingkungan yang baik memiliki kapabilitas dan kompetensi dalam mengendalikan lingkungannya. Individu mampu menjalankan rangkaian aktivitas eksternal yang kompleks dan bisa memanfaatkan peluang di sekitarnya secara efektif, serta mampu memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi. Sebaliknya, seseorang yang penguasaan lingkungannya kurang baik akan kesulitan mengelola urusan sehari-hari, merasa tidak mampu mengubah atau memperbaiki lingkungan sekitarnya, dan tidak peka terhadap peluang yang ada di sekitarnya.

e. Tujuan hidup (*purpose in life*)

Merupakan kemampuan individu untuk menentukan tujuan dan arah dalam hidup. Individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini akan mempunyai tujuan dan arah hidup yang sudah jelas, serta merasakan arti dalam hidup masa kini dan lampau sehingga dapat merasakan secara sadar apa yang sudah dikerjakan pada masa sekarang, saat ini, dan di sini dalam rangka pencapaian tujuan hidup. Sebaliknya, seseorang yang kurang memiliki tujuan hidup tidak memiliki rasa makna dalam hidup, kehilangan keyakinan yang memberikan tujuan hidup, serta tidak melihat makna yang terkandung untuk hidupnya dari kejadian di masa lalu.

f. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Merupakan kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri sebagai upaya berkembang sebagai seorang manusia secara berkelanjutan.

Individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini maka akan merasa ada perkembangan potensi diri yang berkelanjutan, menyadari potensi diri dan melihat kemajuan dari waktu ke waktu, serta terbuka pada pengalaman baru. Selain itu individu dengan nilai *personal growth* yang tinggi secara sadar akan merasa kekurangan ilmu sehingga akan terus berupaya menuntut ilmu untuk bisa melakukan perubahan diri dalam rangka memenuhi kebutuhan pengembangan diri. Sedangkan, seseorang yang memiliki nilai rendah pada dimensi pertumbuhan pribadi memiliki rasa dirinya mengalami stagnasi, tidak mengalami peningkatan dan pengembangan diri dari waktu ke waktu, merasa bosan dan tidak tertarik dengan kehidupan. Serta, merasa tidak mampu mengembangkan sikap atau perilaku baru.

Enam dimensi kesejahteraan psikologis juga dikemukakan oleh Ryff dan Singer (2008), sebagai berikut:

a. Penerimaan diri

Penerimaan diri merupakan salah satu bentuk karakter individu dalam mengaktualisasikan dirinya sehingga dapat menerima diri sendiri apa adanya, memberikan penilaian yang tinggi pada individualitas dan keunikan diri sendiri.

b. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Merupakan kemampuan individu untuk membina hubungan hangat dengan orang lain.

c. Kemandirian

Kemampuan untuk menentukan nasib sendiri, bebas dan memiliki kemampuan mengatur perilaku sendiri.

d. Penguasaan Lingkungan

Kemampuan individu untuk memilih, menciptakan, dan mengelola lingkungan agar sesuai kondisi psikologisnya dalam rangka mengembangkan diri.

e. Tujuan dalam Hidup

Adanya tujuan hidup merupakan bagian penting dari karakteristik individu yang memiliki kesejahteraan psikologis. Individu yang memiliki tujuan hidup akan dapat merasakan makna dari kehidupan saat ini dan masa lalu, berpegang pada kepercayaan yang memberikan keinginan dan tujuan untuk kehidupan.

f. Perkembangan Pribadi

Kemampuan individu memandang dirinya dan harkat manusia untuk selalu tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan dimensi kesejahteraan psikologis di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki enam dimensi yaitu penerimaan diri, otonomi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, dan terakhir pertumbuhan pribadi. dalam hal ini peneliti menggunakan dimensi-dimensi dari Ryff (1989) karena menurut peneliti lebih sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Ryff dan Singer (2008) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu sebagai berikut:

a. Dukungan sosial

Suatu gambaran perilaku yang mendukung individu berdasarkan pada emosi positif dari orang-orang yang berarti dalam hidup individu, terutama keluarga.

b. Kepribadian

Individu yang memiliki kepribadian yang suka bergaul, penuh semangat, dan dapat mengontrol hubungannya dengan individu lain akan menumbuhkan emosi yang positif.

c. Usia

Kesejahteraan psikologis dinilai sebagai aspek yang mengalami perkembangan seiring dengan bertambahnya usia.

d. Jenis kelamin

Faktor ini memiliki hubungan dengan kebahagiaan individu, wanita yang memiliki skor yang tinggi pada skala yang menilai fungsi sosial.

e. Status sosial ekonomi

Faktor ini berhubungan dengan individu yang tingkat sosialnya memiliki pendapatan tinggi cenderung memperoleh kebahagiaan yang tinggi dan cenderung terhindar dari stress.

Terdapat juga faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang menurut Kartikasari (2013) antara lain:

g. Usia

Ryff dan Keyes (1995) menjelaskan perbedaan usia mempengaruhi dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis. Penelitian Ryff dan Keyes (1995) menunjukkan dimensi otonomi dan dimensi penguasaan lingkungan mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia, terutama ketika usia dewasa muda sampai dewasa madya. Demikian juga dengan dimensi hubungan positif mengalami peningkatan dari dewasa muda hingga dewasa akhir. Dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi memperlihatkan penurunan dengan bertambahnya usia terutama ketika usia dewasa madya sampai dewasa akhir. Pada dimensi penerimaan diri tidak ada perbedaan signifikan selama usia dewasa muda sampai akhir.

h. Jenis Kelamin

Dalam penelitian Ryff dan Keyes (1995) dimensi hubungan positif dengan orang lain memiliki skor lebih tinggi wanita dari pada laki-laki.

i. Status sosial ekonomi

Menurut Ryff dan Singer (2008) mengatakan bahwa perbedaan kelas sosial ekonomi memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis individu. Ryan & Deci (2001) juga menjelaskan bahwa status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi dari penerimaan diri, tujuan hidup,

penguasaan lingkungan dan pertumbuhan pribadi. Banyak dampak negatif dari rendahnya status sosial ekonomi, tampak dari proses hasil perbandingan sosial, dimana individu yang lebih rendah membandingkan dirinya kurang beruntung dari pada orang lain dan tidak mampu mendapatkan sumber daya yang dapat menyesuaikan kesenjangan yang dirasakan. Ditemukan kesejahteraan psikologis yang tinggi pada individu yang memiliki status pekerjaan yang tinggi.

j. Faktor dukungan sosial

Individu-individu yang mendapatkan dukungan sosial memiliki tingkat *kesejahteraan psikologis* yang lebih tinggi (Pratiwi, 2000). Dukungan sosial sendiri diartikan sebagai rasa nyaman, perhatian, penghargaan, atau pertolongan yang dipersepsikan oleh seseorang individu yang didapat dari orang lain atau kelompok (Cobb, 1976; Gentry & Kobasa, 1984; Wallston, Alagna, DeVellis, & De Vellis, 1983; Wills, 1974; Sarafino, 1990; Rahayu 2008). Dukungan dapat datang dari siapa saja, termasuk keluarga, teman, rekan kerja ataupun lingkungan sekitar.

k. Religiusitas

Sebuah penelitian yang dilakukan Koenig, Smilery dan Gonzales (Santrock, 2002) menyatakan bahwa lansia yang lebih dekat dengan agama menunjukkan tingkatan yang lebih tinggi dalam hal kepuasan hidup, harga diri dan optimisme. Studi lain menyatakan bahwa praktisi religi dan perasaan religius berhubungan dengan sense of well being, terutama pada wanita dan individu berusia di atas 75 tahun.

l. Kepribadian

Schumutte dan Ryff telah melakukan penelitian mengenai hubungan antara lima tipe kepribadian dengan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis. Hasilnya menunjukkan bahwa individu yang termasuk kategori *ekstraversi*, *conscientiousness*, dan *low neuroticism* mempunyai skor tinggi pada dimensi pertumbuhan pribadi; individu yang termasuk dalam kategori *agreeableness* dan *ekstraversi* mempunyai skor tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dan individu yang termasuk

kategori *low neuriticisim* mempunyai skor tinggi pada dimensi otonomi (Deci & Ryan, 2001; Kartika, 2010).

Berdasarkan uraian di atas dari kedua tokoh dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis adalah usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi dan budaya. Dalam hal ini peneliti menggunakan faktor-faktor kesejahteraan psikologis dari Ryff dan Singer (2008) karena lebih sesuai dengan yang dilakukan peneliti.

B. Fenomena Impostor

1. Definisi Fenomena Impostor

Impostor Syndrom pertama kali dikemukakan oleh Dr. Pauline Rose Clance dan Suzanne Imes pada tahun 1970an. Clance dan Imes (1978) mengemukakan bahwa *impostor phenomenon* merupakan fenomena yang terjadi ketika individu telah merasa “menipu” orang lain. Menipu yang dimaksud yaitu, ketika individu merasa kemampuan yang dimilikinya bukan alasan individu mendapatkan pencapaiannya melainkan berasal dari faktor luar dirinya, sehingga seperti penipu. Individu yang mengalami *impostor phenomenon* merasa bahwa dirinya tidak seperti yang terlihat sebenarnya, melainkan akan merasa kurang memiliki kemampuan atau kepandaian, dan menganggap kesuksesan sebagai faktor dari luar kemampuan dirinya, baik karena keberuntungan, kesalahan dalam proses penilaian, hingga peran dari orang lain (Nabila, Dewi, & Nur, 2022).

Sedangkan, Hellman & Caselman (2004) berpendapat bahwa *impostor phenomenon* adalah suatu pola psikologis yang berakar pada perasaan menipu yang sangat kuat dan tersembunyi ketika individu dihadapkan dengan pencapaian tugas. Bagi beberapa orang, perasaan sebagai penipu akan menghilang seiring pengalaman di dalam bidang mereka, tetapi banyak juga yang merasa seiring meningkatnya kesuksesan, justru memperkuat perasaan kepalsuan mereka (Wulandari, 2007).

Individu yang mengalami *impostor phenomenon* seringkali merasakan rasa cemas dan takut yang berlebihan terhadap kemungkinan-kemungkinan kegagalan dalam mencapai ekspektasi yang tidak realistis tinggi atau kemungkinan terbongkar akan ketidakmampuannya di hadapan orang-orang sekitarnya. Oleh karena itu, kondisi psikologis *impostor phenomenon* dapat berpengaruh buruk terhadap kesehatan mental individu yang mengalami dan dapat berkembang menjadi suatu gangguan kesehatan mental yang serius jika tidak disikapi dengan baik (Fandrayani, Tanudjaja, Kurniawan, 2021).

Berdasarkan pemaparan materi di atas dapat disimpulkan bahwa fenomena impostor adalah fenomena psikologis yang dirasakan oleh individu seperti perasaan “menipu”, dimana individu merasa tidak yakin dengan pencapaiannya sendiri dan beranggapan bahwa hal yang telah dicapai bukan berasal dari dirinya, melainkan berasal dari faktor luar atau bahkan keberuntungan.

2. Aspek-aspek Fenomena Impostor

Berdasarkan analisis faktor yang dilakukan Oleh Chrisman, Pieper, Clance, Holland, & Hughes (1995) diperoleh hasil bahwa terdapat tiga aspek yang digunakan untuk mengukur tingkat *impostor phenomenon*, yaitu:

a. *Fake*

Fake merupakan aspek yang menunjukkan keraguan individu terhadap dirinya sendiri. Aspek ini juga merujuk pada kekhawatiran individu terhadap kecerdasan dan kemampuan yang sebenarnya diketahui oleh orang lain. Dalam analisis faktor Chrisman, dkk (1995) menyumbang setidaknya 45.2 % dalam varian skala *impostor phenomenon*.

b. *Luck*

Luck merupakan aspek yang merujuk pada kesalahan atribusi keberhasilan. Seorang impostor menganggap bahwa keberhasilan yang diperoleh merupakan sebuah keberuntungan atau kesalahan administrasi, bukan karena kemampuannya sendiri. Aspek ini menyumbang 6.6 % pada skala *impostor phenomenon* (Chrisman, 1995).

c. *Discount*

Discount merupakan aspek ketiga dari *impostor phenomenon*. Dalam aspek ini seorang impostor cenderung mengecilkan arti keberhasilan yang diraih dan menolak pujian dari orang lain atas keberhasilan mereka yang disebabkan oleh kemampuan. Aspek ini menyumbang 6.1% varian dari skala *impostor phenomenon* (Chrisman, 1995).

Individu yang mengalami fenomena impostor memiliki beberapa karakteristik. Clance dan Imes (Patzak, Kollmayer, & Schober, 2017) menggambarkan bahwa ada beberapa karakteristik yang dimiliki oleh seorang impostor, antara lain:

a. *Impostor Cycle*

Siklus ini terjadi ketika individu dihadapkan pada tantangan baru, kemudian ia menunda-nunda pekerjaannya dan menyeimbangkannya dengan persiapan yang berlebihan seiring dengan semakin dekatnya tenggat waktu yang telah ditentukan. Ketika berhasil dengan gaya belajar ini, mereka cenderung menghubungkan kesuksesan mereka dengan faktor eksternal seperti keberuntungan dan usaha, dibandingkan dengan kemampuan mereka sendiri. Siklus ini menyebabkan individu tidak pernah merasa siap menghadapi tantangan berikutnya karena siklus tersebut dimulai dari awal lagi.

b. *The need to be special, to be the very best*

Seorang impostor memiliki keinginan untuk selalu terlihat istimewa atau menjadi yang terbaik setiap kali menghadapi dan menyelesaikan tantangan. Harapan yang terlalu tinggi dan tidak realistis memicu keraguan dalam diri individu dan mempersepsikan kemampuannya sebagai suatu hal yang palsu, meskipun bukti objektif menunjukkan hal yang sebaliknya.

c. *Superwoman/superman aspects*

Aspek *superwoman/superman* menunjukkan bahwa penderita *impostor phenomenon* berharap diri mereka menjadi orang yang luar biasa, akan tetapi menolak adanya pujian mengenai prestasi mereka. Hal ini

menunjukkan adanya keraguan terhadap diri sendiri dan perasaan menipu orang lain, terutama ketika penderita impostor tidak mampu memenuhi harapan orang lain.

d. *Fear of failure*

Ketakutan seorang impostor terhadap kegagalan sebenarnya dipicu oleh ketakutan mereka terhadap orang lain yang akan mengetahui bahwa mereka sebenarnya bukanlah orang yang cerdas. Hal ini menjadikan individu dengan *impostor phenomenon* menjadi putus asa dan menghindari segala bentuk kegagalan.

e. *Denial of competence and discounting praise*

Individu yang menderita *impostor phenomenon* cenderung menolak mengenai kompetensi dan kemampuan mereka. Seorang impostor lebih memilih penjelasan alternatif untuk menjelaskan kesuksesan selain dari kemampuan mereka, seperti kesalahan dan keberuntungan.

f. *Fear and guilt about success*

Ketakutan akan keberhasilan didasarkan pada keraguan penderita *impostor phenomenon* terhadap kemampuan mereka untuk mengulangi kesuksesan dan memenuhi harapan orang lain yang meningkat.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fenomena Impostor

Menurut Maryam (2023) perasaan impostor tidak serta merta ada dalam diri individu, melainkan ada banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Lingkungan Keluarga

Bussoti (1990) melakukan penelitian terhadap latar belakang keluarga penderita *impostor phenomenon*. Hasilnya menunjukkan bahwa individu yang mengalami fenomena impostor cenderung berasal dari keluarga yang kurang memberikan dukungan pribadi, aturan keluarga yang membatasi komunikasi dan perilaku, serta keluarga yang penuh konflik (Langford dan Clance, 1993). Selain itu, Clance dan Imes (1978) menyatakan bahwa orang yang memiliki penipu mungkin berasal dari

keluarga yang memiliki keyakinan bahwa mereka adalah orang yang cerdas dan berbakat. Saat dewasa, dia meragukan penilaian orang tuanya, sehingga dia menyembunyikan masalahnya dan berusaha mendukung penilaian keluarganya.

b. Peran Gender

Clance & Imes (1978) menyatakan bahwa fenomena impostor lebih lazim muncul dikalangan perempuan. Hal ini dikarenakan adanya stereotip gender yang menganggap perempuan kurang memiliki kemampuan dibandingkan dengan laki-laki. Akan tetapi pernyataan tersebut memberikan banyak kontroversi, beberapa penelitian tentang perbedaan gender dan *impostor phenomenon* menunjukkan hasil temuan bahwa laki-laki ataupun perempuan memiliki peluang untuk mengalami impostor. Penelitian menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan mengalami fenomena impostor, akan tetapi fenomena ini lebih intens muncul dikalangan perempuan (King dan Cooley, 1995; Kumar dan Jagacinski, 2006; McGregor, 2008; Jöstl, 2012; Patzak, 2017).

c. Kepribadian

Sebuah penelitian menemukan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya *impostor phenomenon* adalah kepribadian. Individu yang memiliki kepribadian defensif cenderung mengalami impostor, mereka menunjukkan perilaku menghindar dari orang lain dan kurang percaya diri, mereka juga sangat tidak tertarik terhadap aktivitas yang bertujuan untuk menyenangkan orang lain (Prince, 1989; Beard 1990; Langford & Clance; 1993). Seorang impostor tennotivasi untuk terlihat pintar, hal ini terlihat dari usaha untuk mencapai prestasi yang tinggi dan sangat peduli terhadap penilaian orang lain mereka menganggap bahwa orang lain akan menemukan kelemahan dan mengkritik mereka. Hal ini menyebabkan mereka merasa khawatir, malu, dan tidak layak, sehingga memaksa mereka membentuk sistem pertahanan (defensif) yang kuat dalam dirinya (Langford & Clance, 1993).

C. Wanita Karier

1. Definisi Wanita Karier

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “wanita” berarti perempuan dewasa. Sedangkan “karier” berarti wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi usaha, perkantoran, dsb (Kamus Bahasa Indonesia Online, kbbi.web.id). Wanita karier adalah seorang wanita yang melakukan pekerjaan di luar rumah, di sisi lain tetap mempunyai peran sebagai ibu rumah tangga dan bidang kehidupan domestik (Sari, 2020).

Menurut Sumaryono (1995), wanita karier ialah sosok perempuan dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki mampu mengoptimalkan peran serta dan keterlibatannya, dan mempunyai kemampuan merealisasikan teori-teori ilmunya dalam ranah praktis dengan baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa wanita karier yakni perempuan dewasa yang memilih untuk bekerja di luar rumah dengan kemampuan dan keahlian tertentu.

D. Hubungan antara Fenomena Impostor dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Wanita Karier

Wanita karier didefinisikan sebagai wanita yang menjalankan peran produktifnya. Peran produktif yang dimaksud adalah peran dalam bekerja yang menghasilkan sesuatu yang bernilai ekonomis (Sasmita, 2017). Hasil survei Accenture yang dilakukan pada wanita karier dari seluruh dunia menyebutkan, sebanyak 42% wanita di Indonesia lebih memilih bekerja dibandingkan harus tinggal diam di rumah, meskipun tidak memiliki masalah keuangan (Deny, 2014). Hasil survei Accenture lainnya menyebutkan bahwa 60% lebih wanita memilih untuk meningkatkan karier (Suryanto, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa selain mencari tambahan penghasilan, wanita bekerja yang menekuni karir dalam dunia kerja juga mengharapkan pencapaian karir yang lebih tinggi. Maka dari itu dibutuhkan kesejahteraan psikologis yang tinggi dari seorang wanita karier agar tercapainya tujuan karier yang telah direncanakan.

Kesejahteraan psikologis merupakan hal penting bagi wanita karier karena mentalitas yang sehat dapat membuat wanita karier merasa puas dan memaksimalkan apa yang ada pada dirinya. Potensi yang dimiliki dapat dimaksimalkan dan juga bisa membangun hubungan positif dengan orang lain, karena tidak melihat kekurangan atau ketidakpuasan yang ada pada dirinya (Kartikasari, 2013). Menurut Purnomosidi, Widiyono, dan Musslifah (2022) mengungkapkan kesejahteraan psikologis adalah kondisi seseorang yang mampu menerima dengan tabah menghadapi berbagai hal yang dapat memicu permasalahan dalam kehidupannya, mampu menjalankan fungsi psikologi positif dengan menggunakan potensi yang ada dalam dirinya sehingga menimbulkan kehidupan yang bahagia, aman, sejahtera, dan damai.

Kesejahteraan psikologis adalah sebuah konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan oleh individu. Pengalaman dan perasaan terkait aktivitas di kehidupan sehari-hari. Konsep ini mengarah pada proses pengungkapan perasaan-perasaan pribadi oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidup. Dilihat dari dimensi kesejahteraan psikologis pertumbuhan diri ditandai dengan sadar akan potensi dan keterbukaan terhadap pengalaman baru. Rendahnya pertumbuhan diri akan membuat individu merasa jenuh dan tidak memiliki minat pada kehidupan, tidak ada keinginan untuk melakukan ekspansi atau peningkatan, merasa tidak memiliki kemampuan untuk berkembang dan mengalami stagnansi. Fenomena yang terjadi pada wanita karier masih sering ditemukan kesejahteraan psikologis yang rendah, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kejadian nyata di sekitar bahwa perempuan yang bekerja memiliki beberapa dampak yang menunjukkan bahwa adanya konflik peran dan beban yang berlebih akan menimbulkan dampak negatif bagi perempuan yang bekerja, dampak tersebut dapat berupa stres, perasaan tertekan, letih, lebih rentan pada depresif, stres akibat pekerjaan dan kualitas tidur pada perempuan (Pudrovskaya & Karraker, 2014).

Fenomena mengenai wanita karier yang sukses dalam bidangnya telah melatarbelakangi penelitian yang dilakukan oleh Clance & Imes (1978) bahwa keduanya menemukan fenomena unik pada sejumlah wanita sukses di bidangnya masing-masing dan menamai gejala tersebut dengan *impostor phenomenon*. Istilah

impostor phenomenon lebih merujuk pada pola pikir dan perasaan yang umumnya dialami oleh individu tertentu, terutama di kalangan yang memiliki prestasi tinggi. Walaupun begitu, *impostor phenomenon* dapat menyebabkan stres yang signifikan dan mempengaruhi kesejahteraan mental seseorang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Athifa & Fourianalistyawati (2014) mendapatkan hasil skoring dari pengalaman fenomena impostor menunjukkan bahwa 51 orang wanita bekerja memiliki tingkat impostor yang rendah (47,22%) dan 57 orang wanita bekerja memiliki tingkat impostor yang tinggi (52,78%). Sebanyak 64 subjek yang memiliki masa kerja di atas tiga tahun menunjukkan kecenderungan pengalaman impostor yang lebih rendah dibandingkan 44 subjek lainnya. Hal ini didukung oleh Young (2004) yang mengatakan bahwa bagi beberapa orang perasaan sebagai penipu akan menghilang seiring pengalaman di dalam bidang mereka. Artinya, semakin banyak pengalaman kerja seseorang, semakin berkurang pengalaman impostor yang dialaminya.

Berdasarkan hasil penelitian Parkman & Beard, 2008 menyatakan bahwa karyawan yang mengalami fenomena impostor (*impostor phenomenon*) cenderung menghasilkan perilaku kerja yang tidak efektif, sehingga mempengaruhi kinerja rekan kerja mereka dan menghambat tersukseskannya tujuan organisasi. Contoh dari perilaku kerja yang tidak efektif tersebut adalah bekerja lebih lama daripada yang dibutuhkan, karena mereka menginginkan hasil yang sempurna dan tidak bercela (Cowman & Ferrari, 2002). Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh September, McCarrey, Baranowsky, Parent, dan Schindler (2001), ditemukan kesejahteraan psikologis yang rendah diantara peserta dengan *impostor phenomenon* yang tinggi. Hasil penelitian ini konsisten ditemukan dari ketakutan yang berlebih pada peserta penderita *impostor phenomenon* tinggi yang takut akan kegagalan serta perasaan "ketahuan" sebagai pemilik kemampuan yang lebih rendah, dengan demikian peserta kurang mampu memvalidasi kesuksesan masa lalu. Kesejahteraan psikologis yang rendah ini dikombinasikan dengan pemecahan masalah sosial yang menunjukkan bahwa peserta dengan *impostor phenomenon* tinggi berkorelasi dengan harga diri rendah, lebih keras pada diri sendiri dan mungkin dimotivasi oleh paradigma penguatan negatif daripada positif. Selain itu,

peneliti melaporkan peserta dengan tingkat *impostor phenomenon* yang tinggi dan rendahnya kesejahteraan psikologis berasal dari rasa tujuan hidup, otonomi, pertumbuhan pribadi, dan hubungan positif dengan orang lain yang semuanya tampak konsisten sebagai berkorelasi dari Konstruk kemampuan-kepercayaan-IP, dengan perhatian antisipatifnya terhadap replikasi pencapaian masa lalu. Jika pilihan seseorang didikte oleh rasa takut ketahuan, dianggap palsu, dan lebih rentan terhadap kegagalan, maka berkurangnya kesejahteraan peserta *impostor phenomenon* tinggi mungkin secara logis mencerminkan kemampuan individu yang lebih besar berorientasi pada pemecahan masalah negatif alih-alih merasa aman tentang pengalaman positif. Lebih rentan terjadi pada wanita tentang kemungkinan pengalaman kegagalan yang terkait dengan tantangan di masa depan.

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara fenomena impostor dengan kesejahteraan psikologis wanita karier.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Adapun kedua jenis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y) : Kesejahteraan Psikologis
2. Variabel Bebas (X) : Fenomena Impostor

B. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian

Definisi operasional penelitian ini adalah:

1. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah dimana seseorang memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan lingkungan sekitar. Sehingga individu tersebut sadar akan potensi yang dimilikinya dan mudah untuk menentukan tujuan hidup. Dalam penelitian ini kesejahteraan psikologis diukur dengan menggunakan skala kesejahteraan psikologis dari *Ryff's Psychology Well-being Scales* (RPWB) yang dikembangkan oleh Ryff (1989). Instrumen kesejahteraan psikologis didasarkan pada enam dimensi kesejahteraan psikologis, yaitu: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi.

2. Fenomena Impostor

Fenomena impostor adalah fenomena psikologis yang dirasakan oleh individu seperti perasaan “menipu”, dimana individu merasa tidak yakin dengan pencapaiannya sendiri dan beranggapan bahwa hal yang telah dicapai bukan berasal dari dirinya, melainkan berasal dari faktor luar atau bahkan keberuntungan. Dalam penelitian ini fenomena impostor diukur dengan menggunakan *Clance impostor phenomenon scale* (CIPS) yang telah

diadaptasi oleh Andi Nurhikma (2019) terdiri dari tiga aspek pada *Impostor Phenomenon*, yaitu *fake* (keraguan individu terhadap dirinya sendiri), *luck* (mengarah pada keyakinan meraih keberhasilan karena kesempatan atau kesalahan penilaian daripada karena kemampuan), dan *discount* (kecenderungan untuk mengecilkan arti keberhasilan yang diraih) yang dirumuskan oleh Chrisman, dkk (1995).

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang pelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2011). Populasi dari penelitian ini adalah wanita karier.

Menurut Sugiyono (2011) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada tersebut, bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena batas waktu, biaya, dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sampel dari penelitian ini adalah wanita karier.

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling*. Menurut Hermawan (2019), teknik *non-probability sampling* atau disebut juga dengan teknik non random sampling adalah teknik pengambilan sampel penelitian yang tidak memberikan peluang atau kemungkinan (*probability*) yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel terpilih. Jenis teknik yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Hal ini terjadi lantaran teknik penentuan sampel diambil dengan pertimbangan tertentu atau susunan sampling yang sistematis. Alasan peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena kesesuaian teknik di lapangan yang membutuhkan subjek sesuai kriteria yang diinginkan peneliti. Kriteria subjek dari penelitian ini yaitu

wanita karier dari rentang usia 25 hingga 45 tahun yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dari dua variabel yaitu, kesejahteraan psikologis sebagai variabel bebas (Y) dan fenomena impostor sebagai variabel terikat (X). Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner dengan metode penelitian kuantitatif. Angket adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi maupun data yang harus dijawab responden secara bebas sesuai pendapatnya (Hermawan, 2019). Penelitian ini menggunakan dua buah skala yang terdiri dari skala kesejahteraan psikologis dan skala fenomena impostor serta identitas subjek. Identitas subjek terdiri dari nama/inisial, usia, lama waktu berkarier, dan tempat tinggal.

1. Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Psychological well-being scale* (PWBS). Skala ini terdiri dari 42 aitem yang diadaptasi dari Dwi Astutik (2019) disusun berdasarkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989), yang meliputi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan terhadap lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan pribadi. Skala yang digunakan ini memiliki reliabilitas sebesar 0.92 sehingga skala dapat dikatakan reliabel. Skala ini disusun menggunakan metode *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Skala regulasi yang digunakan peneliti memiliki empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Informasi mengenai perhitungan skor akan dijabarkan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1 Sistem Penilaian Skala Kesejahteraan Psikologis

Nilai Skala	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Tabel 3. 2 Sebaran Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis

Aspek	Aitem		Jumlah Aitem
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Penerimaan Diri	6,12,24,42	18,30,36	7
Hubungan Positif	4,22,28,40	10,16,34	7
Otonomi	1,7,37	13,19,25,31	7
Penguasaan Lingkungan	2,20,38	8,14,26,32	7
Tujuan Hidup	11,29,35	5,17,23,41	7
Pertumbuhan Pribadi	9,21,33	3,15,27,39	7
Total Aitem	20	22	42

2. Skala Fenomena Impostor

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Clance impostor phenomenon scale* (CIPS). Skala ini terdiri dari 21 aitem yang telah diadaptasi oleh Andi Nurhikma (2019) terdiri atas tiga faktor, yaitu fake (berisi butir keraguan terhadap diri sendiri dan terpusat pada inteligensi dan kemampuan), luck (kesalahan penilaian terhadap keberhasilan, mengarah pada keyakinan bahwa keberhasilan diraih karena adanya kesempatan atau keberuntungan

bukan pada kemampuan), dan discount (kecenderungan untuk mengecilkan arti keberhasilan yang diraih dan menolak pujian). Ketiga faktor ini dirumuskan oleh Chrisman, dkk (1995) menggunakan analisis faktor. Tiga faktor ini menyumbang variansi sebesar 45.2 % (fake), 6 % (luck), 6.1 % (discount). Skala ini memiliki konsistensi internal yang tinggi, dengan nilai alpha berkisar antara 0.84 hingga 0.96. Skala ini merupakan skala inti yang dijadikan indikator level fenomena impostor yang terjadi pada individu.

Skala ini disusun menggunakan metode *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Skala regulasi yang digunakan peneliti memiliki empat pilihan jawaban yaitu Sangat Benar, Sering, Jarang, dan Tidak Benar. Informasi mengenai perhitungan skor akan dijabarkan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 3 Sistem Penilaian Skala Fenomena Impostor

Nilai Skala	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Benar	4	1
Sering	3	2
Jarang	2	3
Tidak Benar	1	4

Tabel 3. 4 Sebaran Aitem Skala Fenomena Impostor

Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	
Fake	Takut dievaluasi	3,6,13	10
	Takut bahwa kesuksesan tidak dapat diulang	16	
	Perasaan bahwa kurang mampu daripada orang lain	1,18	
	Takut gagal	14,17,19,20	
Luck	Atribusi kesuksesan pada faktor eksternal	5,7,9,11	4
Discount	Mengecilkan arti keberhasilan	8,12	7
	Perasaan memberi orang lain kesan yang salah	2	
	Menolak pengakuan dari orang lain	4,10,15	
	Keinginan untuk menonjol	21	
Total Aitem		21	21

E. Uji Validitas, Daya Diskriminasi Aitem, Uji Reliabilitas

Dalam rangka mengetahui apakah item - item yang digunakan telah mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat diandalkan konsistensinya, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Validitas

Validitas adalah sesuatu yang menunjukkan seberapa teliti dan tepat suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Suatu pengujian atau alat ukur dapat dianggap sangat efektif jika alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran. Validitas membicarakan pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur dengan penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk menginterpretasikannya (Widodo, 2006).

Validitas yang digunakan untuk menguji penelitian ini yaitu jenis pengujian validitas isi. Menurut Matondang (2009), validitas isi menunjukkan sejauhmana pertanyaan, tugas atau butir dalam suatu tes atau instrumen mampu mewakili secara keseluruhan dan proporsional perilaku sampel yang diujikan. Menurut Azwar (2012), diantara validitas isi yang digunakan yaitu dengan melakukan *expert judgement* atau *professional judgement*. *Expert judgement* merupakan pertimbangan mengenai keselarasan atau kegunaan aitem dengan tujuan alat ukur skala tidak hanya didasarkan pada penilaian peneliti, tetapi juga diperlukan kesepakatan penilaian dari beberapa ahli yang kompeten. Dalam penelitian ini, pengujian validitas isi menggunakan *expert judgement* yang dilakukan oleh ahli yaitu dosen pembimbing.

2. Daya Diskriminasi Aitem

Menurut Azwar (2012), daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala. Dalam menguji daya diskriminasi aitem, peneliti menggunakan penghitungan korelasi aitem-total dengan bantuan program SPSS *version 22 for Windows*.

Kemudian, Azwar (2012) mendeskripsikan bahwa sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem-total, umumnya digunakan batasan

koefisien korelasi aitem-total (r_{ix}) $\geq 0,30$. Semua aitem yang mendapatkan koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Sedangkan, aitem yang memiliki koefisien korelasi kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Namun, apabila aitem-aitem yang lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan sampai batas 0,25 atau 0,2.

3. Reliabilitas

Menurut Widodo (2006), reliabilitas menyatakan bahwa suatu alat ukur cukup dapat dipercaya dan menjadi sandaran untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dan pengambilan keputusan. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama (Matondang, 2009).

Kemudian menurut Azwar (2012), mengatakan bahwa reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas sekiranya memiliki koefisien konsistensi internal minimal 0,70.

Pengujian reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara menerapkan rumus *Alpha Cronbach*, karena skor setiap aitem adalah bukan skor 0 (nol), tetapi menggunakan rentang nilai. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 (satu) dan 0 (nol). Pengujian reliabilitas dibantu dengan program SPSS *version 22 for Windows*.

F. Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian yang telah diperoleh ini akan dilakukan analisis secara statistik dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu untuk menguji apakah terdapat hubungan antara fenomena impostor dengan kesejahteraan psikologis wanita karier. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS *version 22 for Windows*.

DAFTAR PUSTAKA

- Apsaryanthi, N. L. K., & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan tingkat psychological well-being ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 110-118.
- Athifa, N., & Fourianalistyawati, E. (2014). Hubungan antara pengalaman impostor dengan kematangan karir pada wanita bekerja. *Seminar Prosiding Temu Ilmiah Nasional Psikologi*, Surabaya: November 2014.
- Astutik, D. (2019). *Hubungan kesepian dengan psychological well-being pada lansia di Kelurahan Sananwetan Kota Blitar*. Skripsi. Fakultas Keperawatan. Universitas Airlangga: Surabaya.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Betz, N.E. (2005). *Women's career development*. In Brown, S.D., & Lent, R.W. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Chakraverty, D. (2022). *Faculty experiences of the impostor phenomenon in STEM Fields*. *CBE Life Sciences Education*, 21(4).
- Chrisman, S., Pieper, W., Clance, P., Holland, C., & Glickauf-Hughes, C. (1995). Validation of the clance impostor phenomenon scale. *Journal of Personality Assessment*, 65(3), 456-467. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6503_6
- Clance, P. R., & Imes, S. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241-247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Clance, P. R., & O'Toole, M. (1988). The impostor phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women and Therapy*, 6(3), 51-54.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2001). *Handbook of Self-Determination Research*. Singapura: National Institute Of Educational Library.
- Deny, S. (2014). 42% Wanita RI Lebih Pilih Bekerja Daripada Diam di Rumah. Diakses pada 15 Juni 2023, dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2019532/42-wanita-ri-lebih-pilih-bekerja-daripada-diam-di-rumah>

- Dewi, R., Kurniasari, E., & Mariska, S. (2021). *Pengaruh work-life balance terhadap psychological well-being wanita yang bekerja*. 9(1)
- Fandrayani, A., Tanudjaja, B., & Kurniawan, D. (2021). Perancangan Model Website Interaktif Untuk Meningkatkan Pengetahuan dan Kesadaran Terhadap Impostor phenomenon. *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora*, Malang: 24 Mei 2021. <https://repository.petra.ac.id/id/eprint/19533>
- Gale, M. Q. (2021). *When worrying helps impostors cope: Metacognitive beliefs associated with impostor phenomenon and psychological well-being*. Master's Thesis. https://animorepository.dlsu.edu.ph/etdm_psych/22/
- Gajimu.com. (2024). Halangan dan Strategi Bagi Pekerja Perempuan Mencapai Posisi Karir Tinggi. Diakses pada 5 Januari 2024, dari <https://gajimu.com/tips-karir/Tentang-wanita/halangan-dan-strategi-bagi-pekerja-perempuan-mencapai-posisi-karir-tinggi>
- Hellman, C. M., & Caselman, T. D. (2004). *A psychometric evaluation of the Harvey Impostor Phenomenon Scale*. *Journal of Personality Assessment*, 83 (2), 161-166. https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15327752jpa8302_10
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan*. Kuningan: Hidayatul Quran
- Huppert, F. (2009). *Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences*. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Kartikasari, N. Y. (2013). *Body dissatisfaction terhadap psychological well-being pada karyawan*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2).
- Meriko, C., & Hadiwirawan, O. (2019). *Kesejahteraan psikologis perempuan yang berperan ganda*. *Jurnal Psikologi Unsyiah*, 2(1).
- Mpr.go.id. (2023, Mei 2). Partisipasi Perempuan dalam Dunia Kerja Harus Terus Ditingkatkan. Diakses pada 5 Juni 2023, dari <https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan>
- Nabila, Dewi, E. M., & Nur, H. (2022). *Impostor phenomenon pada individu yang berprestasi*. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 1(4).
- Nurhikma, A. (2019). *Pengaruh self-esteem dan academic hardiness terhadap impostor phenomenon mahasiswa fakultas psikologi Universitas Islam*

Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim: Malang.

- Pavlidis, K. (2023, Maret 17). Imposter syndrome: What is it and how can it impact your career?. Diakses pada 28 Mei 2023, dari <https://n26.com/en-eu/blog/imposter-syndrome>
- Patzak, A., Kollmayer, M., & Schober, B. (2017). *Buffering impostor feelings with kindness: The mediating role of self-compassion between gender-role orientation and the impostor phenomenon*. *Frontiers in Psychology*, 8(1289), 1-12. <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2017.01289>
- Purnomosidi, F., Widiyono, & Musslifah, A. (2022). *Buku Referensi Kesejahteraan Psikologis dengan Sholat Dhuha*. Kediri: Lembaga Chakra Brahmanda Lentera.
- Purwandari, S. (2021). *Feminisme dan Psikologi: Rethinking Psychology Jonathan A Smith*. Jakarta: Nusamedia.
- Ramadhani, W., Noviekayati, I., & Ananta, A. (2023). *Psychological well-being para perempuan bekerja: Bagaimana peran dukungan sosial?*. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(4), 558-566.
- Ryff, C. (1989). *In the eye of the beholder: Views of psychological well-being among middle-aged and older adults*. *Psychology and Aging*, 4(1), 195-210. DOI: [10.1037//0882-7974.4.2.195](https://doi.org/10.1037//0882-7974.4.2.195)
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C., & Singer, B. (2008). *Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being*. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5702-8_6
- Sakulku, J., & Alexander, J. (2011). *The imposter syndrome*. *International Journal of Behavioral Science*, 6(1), 75-97. <https://doi.org/10.14456/ijbs.2011.6>
- Sari, R. P. (2020). Wanita karier perspektif islam. *SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum*, 4(1), 82-115. <https://doi.org/10.52266/sangaji.v4i1.446>

- Sasmita, W. (2017). *Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun pada Pegawai Kementerian Agama yang Istrinya Bekerja dan Tidak Bekerja*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Pekanbaru.
- September, A., McCarrey, M., Baranowsky, A., Parent, C., & Schindler D. (2001). *The relation between well-being, impostor feelings, and gender role orientation among Canadian university students*. Journal of Social Psychology, 141(2), 218-232.
<https://doi.org/10.1080/00224540109600548>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumaryono, E. (1995). *Etika Profesi Hukum, Norma-Norma Bagi Penegak Hukum*. Yogyakarta: Kanisius.
- Suryanto. (2013). Eksekutif Perempuan Lebih Ulet dari Pria. Diakses pada tanggal 4 Juli 2023, dari <http://www.antaranews.com/berita/178477/eksekutif-perempuan-lebih-ulet-dari-pria>
- Wanita Karier. Kamus Bahasa Indonesia [online]. Diakses pada tanggal 15 Juni 2023 dari kbbi.web.id
- Wulandari, A. D., & Tjundjing, S. (2007). Impostor phenomenon, self-esteem, dan self efficacy. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 23(1), 63-73.