

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Isu global terkait dengan pensiun (*retirement*) dan dana pensiun (*pension fund*) sekurang-kurangnya terdapat dua topik besar. Topik pertama adalah penuaan populasi dunia yang berimplikasi pada perlambatan usia pensiun, dan niat pensiun (*retirement intentions*), yang kemudian berdampak pada produktivitas kerja pekerja (*employee productivity*). Topik kedua mengenai skema pensiun pekerja atau *occupational pension scheme* (OPS) yang juga berhubungan dengan tingkat produktivitas pekerja (*employee productivity*), maupun keterlibatan pekerja (*employee engagement*). Pada penelitian ini istilah dana pensiun seperti yang tertera dispesifikan dengan proksi (*proxy*) variabel “skema pensiun pekerja” atau *occupational pension scheme* (OPS).

Kedua topik tersebut merupakan isu global yang perlu memperoleh perhatian dan penanganan pada level negara dan organisasi, karena permasalahannya relatif kompleks. Dalam prolog penelitian ini kedua topik tersebut dipandang, dari perspektif manajemen sumber daya manusia (SDM). Penuaan populasi dunia adalah salah satu tren paling signifikan pada dekade terakhir (de Vos & Segers, 2013). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikan masyarakat lanjut usia (*aging society*) ketika lebih dari 7% penduduk suatu negara berusia 65 tahun atau lebih. Tabel Tren Waktu (Tahun) untuk Penuaan Populasi Global dalam lampiran 1 mengilustrasikan bahwa persentase populasi usia 65 tahun cenderung semakin dialami banyak negara dari tahun ke tahun (Huang et al., 2019).

Penuaan populasi dunia berimplikasi pada penuaan usia pekerja, yang berarti meningkatkan peluang perpanjangan usia pensiun. Perpanjangan masa pensiun pekerja antara lain disebabkan kecenderungan negara-negara di dunia untuk selama mungkin dapat mempekerjakan generasi *baby-boomers* yang memiliki talenta (Huang et al., 2019).

Tren penuaan populasi ini memiliki implikasi penting bagi karir individu. Di negara-negara Eropa, misalnya, pemerintah menyusun kebijakan menunda usia pensiun formal, dan membatasi pilihan untuk keluar perusahaan lebih awal dari

pasar tenaga kerja. Secara global rata-rata negara menaikkan usia pensiun dari 55 tahun menjadi 60 tahun (de Vos & Segers, 2013). China menentukan usia pensiun 60 tahun untuk laki-laki, dan 50-55 tahun untuk perempuan. Kenya menaikkan usia pensiun dari 55 tahun menjadi 60 tahun. Singapura bahkan memiliki usia pensiun 62 tahun, dan untuk skema pekerjaan-pekerjaan tertentu seperti di perguruan tinggi, dan penelitian di pemerintahan, sejak 2010 Singapura merevisi usia pensiun menjadi 70 tahun (Otube et al., 2012).

Bagaimana penulisan populasi dunia dengan persepsi pekerja di Indonesia mengenai pensiun? Riset global HSBC di tahun 2018 berjudul "The Future of Retirement - Bridging the Gap", menggambarkan tren pensiun global dan Indonesia dan isu-isu yang muncul sehubungan dengan meningkatnya usia. Mengenai harapan dan kenyataan pensiun, didapatkan hasil bahwa banyak dari responden memiliki harapan yaitu 2 dari 3 orang di Indonesia di usia bekerja mengharapkan masa pensiun yang nyaman, namun pada kenyataannya hanya 1 dari 3 orang yang sudah memulai untuk mempersiapkan dana pensiun setiap bulannya.

Kecenderungan di Indonesia itu berbeda dengan di kecenderungan rata-rata di berbagai negara. Hampir setengah dari semua pekerja sektor swasta di banyak negara berpartisipasi dalam program pensiun, dengan rata-rata kontribusi program pensiun sekitar lima persen dari gaji yang diatur oleh pemberi kerja. (Wang et al., 2018). Sebagian besar penelitian tentang program pensiun berfokus pada bagaimana keuntungan menyimpan dana untuk pensiun hari tua pekerja melalui program pensiun yang diberikan oleh pemberi kerja bisa memberikan dampak positif kepada pemenuhan kebutuhan pekerja. Pensiun memberikan bagian pendapatan yang besar dan terus bertambah bagi para pensiunan: 44 persen dari semua rumah tangga dengan orang berusia di atas 65 menerima pendapatan pensiun pada 1994, dan angka ini diperkirakan naik menjadi 76 persen pada 2018. (Amaglobeli et al., 2019).

Dahulu, sekitar tahun 1970-an, salah satu daya tarik menjadi pekerja negeri di Indonesia adalah memperoleh tunjangan pensiun. Ketika itu, belum banyak perusahaan yang memberikan tunjangan pensiun kepada pekerjanya. Kemudian diperkenalkan Asuransi Tenaga Kerja (Astek) tahun 1977. Pemberi kerja baik swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) wajib melindungi pekerjanya

dengan program Astek. Selanjutnya tahun 1992 melalui Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dibentuklah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Sesuai dengan amanat UU no. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Jamsostek kemudian diubah lagi menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Sebenarnya, mengandalkan program pensiun publik seperti BPJS saja juga tidak memadai. Pada tahun 2017, batas atas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan program pensiun BPJS sebesar Rp7,7 juta. Manfaat maksimal yang diterima sebesar Rp3,8 juta dan minimal Rp319.450. Bagi mereka yang memiliki penghasilan lebih tinggi, misalnya Rp10 juta, uang tunjangan pensiun publik ini akan terasa sedikit sekali (Greenwald et al., 2017).

Dari hasil survei didapatkan hasil bahwa kebutuhan akan tercukupinya dana pensiun sudah menjadi kebutuhan yang penting bagi para pekerja. Tetapi tidak semua pekerja bergabung menjadi member dana pensiun. Jumlah pekerja aktif di sektor formal saat ini mencapai sekitar 50 juta orang. Dari jumlah tersebut, baru 17,8 juta (35,6%) yang ikut program pensiun yang diselenggarakan oleh pemerintah seperti BPJS Ketenagakerjaan dan Taspen, Asabri juga Dana Pensiun Pemberi Kerja, Dana Pensiun Lembaga Keuangan. Peserta BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Pensiun tercatat sebanyak 9,1 juta, sementara dana pensiun pemberi kerja 4,3 juta.

Namun di antara pekerja di Indonesia terdapat sejumlah kekhawatiran jika menjadi *member* suatu dana pensiun. Beberapa hal yang didapat mengenai kekhawatiran dari masyarakat akan pensiun adalah :

- a. Dari unsur kekhawatiran mengenai dana pensiun, didapatkan 9 dari 10 responden survei ragu tidak akan mendapatkan dana pensiun yang nyaman.
- b. Masih dari unsur kekhawatiran dana pensiun, didapatkan hasil bahwa 8 dari 10 peserta takut pada saat mereka pensiun, akan kehabisan dana saat pensiun.
- c. Dari unsur kekhawatiran mengenai kesehatan, didapatkan hasil bahwa 8 dari 10 peserta mempunyai kekhawatiran dan ketakutan bahwa mereka takut akan biaya kesehatan yang terus meningkat sementara mereka sudah tidak memiliki pendapatan saat pensiun.

- d. Sementara dari unsur kekhawatiran mengenai keluarga didapatkan hasil bahwa 6 dari 10 peserta memiliki ketakutan bahwa pada saat pensiun mereka akan terlalu bergantung keluarga atau kerabat dalam hal pembiayaan finansial.

Lebih jauh dalam riset yang dilakukan oleh HSBC tersebut juga memuat hasil dalam penelitian tersebut juga mengetengahkan bahwa banyaknya (9 dari 10) orang Indonesia memiliki keraguan dalam kemampuan untuk membiayai kebutuhan di masa pensiun.

Ditinjau dari sudut pemberi kerja, tidak semua perusahaan siap menyiapkan skema pensiun pekerja atau *occupational pension scheme* (OPS). perusahaan-perusahaan yang mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia paling inovatif yang menawarkan lebih banyak pelatihan, lebih banyak manfaat sosial dan insentif, kemungkinan besar akan menerapkan OPS (Garcés-Galdeano et al., 2016).

Posisi OPS jika dipandang sebagai sarana pengikat antara pemberi kerja dan pekerja, tidaklah mutlak berfungsi. Memang OPS yang diselenggarakan oleh perusahaan tidak serta merta dapat diterima oleh semua pekerja, antara lain dengan alasan kepemilikan pensiun pribadi, persyaratan untuk fleksibilitas dan portabilitas, serta harapan bahwa masa tua dijamin pasangan (Orla Gough, 2004). Penelitian menemukan bahwa meskipun pekerja telah bergabung dalam OPS pada perusahaan mereka yang memang secara otomatis berbarengan dengan posisi pekerjaan mereka; namun penilaian pekerja saat ini, dan kekhawatiran tentang berbagai aspek skema pensiun, dinilai bukan sebagai skema yang memberikan rasa aman. Persepsi pekerja tentang OPS adalah sebagai skema transaksi kontijensi pribadi daripada sebagai skema komitmen jangka panjang yang stabil oleh dan kepada pemberi kerja. Oleh karena itu jika OPS dijadikan sebagai pengikatan komitmen jangka panjang antara pemberi kerja dan pekerja, maka ikatan tersebut relatif rapuh (Orla Gough & Hick, 2009)

Penelitian pada sikap pekerja perusahaan sektor jasa keuangan terhadap berbagai masalah yang berkaitan dengan pensiun dan dana pensiun. Para responden menganggap bahwa keberadaan OPS memiliki pengaruh besar pada pencarian pekerjaan mereka. Di antara berbagai alasan untuk menjadi *member* dari OPS tersebut, yang terutama dikaitkan dengan persepsi kualitas OPS, nol biaya untuk

pekerja, dan peluang untuk perencanaan masa depan. Tingkat pengetahuan mengenai fitur OPS tampak dari pola tanggapan, tingkat kesadaran dan harapan berbeda di antara pekerja (Loretto et al., 2000).

Penelitian mengenai pembagian risiko selama pensiun pada sektor publik di Amerika Serikat membuktikan bahwa dalam konteks model pilihan portofolio siklus hidup, pekerja pada umumnya harus lebih memilih untuk mengambil risiko lebih awal dalam hidup mereka daripada nanti (Robert Novy-Marx, 2012). Di antara berbagai alasan untuk menjadi *member* dari OPS tersebut, yang terutama dikaitkan dengan persepsi kualitas OPS, nol biaya untuk pekerja, dan peluang untuk perencanaan masa depan. Tingkat pengetahuan mengenai fitur OPS tampak dari pola tanggapan, tingkat kesadaran dan harapan berbeda di antara pekerja (Loretto et al., 2000).

Di antara berbagai alasan untuk menjadi *member* dari OPS tersebut, yang terutama dikaitkan dengan persepsi kualitas OPS, nol biaya untuk pekerja, dan peluang untuk perencanaan masa depan. Tingkat pengetahuan mengenai fitur OPS tampak dari pola tanggapan, tingkat kesadaran dan harapan berbeda di antara pekerja (Loretto et al., 2000).

Skema pensiun pekerja atau *occupational pension scheme* (OPS) penting dikaji, karena berpengaruh pada sejumlah variabel, antara pada produktivitas pekerja atau *employee productivity* (EP). Berdasarkan teori harapan kerja, harapan dan motivasi pekerja untuk meningkatkan produktivitas akan lebih kuat apabila pekerja mengetahui bahwa terdapat jaminan hari tua dari pihak pemberi kerja (Colquitt et al., 2014). Apabila organisasi memenuhi kebutuhan hidup pekerja (Oloke et al., 2017) dan memberikan rasa senang kepada pekerja, maka akan menimbulkan kegairahan kerja, dan pekerja akan semakin produktif (Sibanda et al., 2014). Penelitian di Nairobi, Afrika, menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja adalah *pay and rewards* (Mukundi, 2016).

Penelitian di Lagos, Nigeria, membuktikan bahwa paket pensiun yang memadai dalam skema dana pensiun memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas pekerja (Ahmed et al., 2016a). Apabila organisasi memberikan kepada pekerja upah yang layak, dan memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai, sehingga pekerja merasa diperhatikan, maka produktivitas pekerja akan meningkat

(Bossler, 2015). Penelitian pada ekuitas di Spanyol membuktikan hubungan dana pensiun dengan kinerja pekerja tergantung pada jenis dana pensiunnya.

Dana pensiun akan menimbulkan kinerja positif apabila membebaskan biaya rendah kepada pekerja. Sebaliknya, dana pensiun dapat menimbulkan kinerja negatif yang signifikan membebaskan biaya tinggi kepada pekerja. Berarti kinerja setelah biaya akan lebih rendah dibandingkan dengan kinerja sebelum biaya (Alda & Ferruz, 2012). Jenis dana pensiun dengan biaya administrasi yang rendah, serta portabilitas dan fleksibilitas yang lebih besar, dapat mengarahkan pekerja menjadi lebih produktif bekerja dengan program dana pensiun (Cornwell & Dorsey, 2000; Dorsey et al., 1998). Dana pensiun, dari perspektif individu, akan dilihat dari perbandingan antara rasio kontribusi yang dibayarkan dan manfaat yang diterima selama masa hidup seseorang, apakah dengan dana pensiun tersebut akan pekerja merasa memburuk secara substansial atau tidak, tergantung pada desain dan aturan-aturan sistem yang spesifik dari dana pensiun tersebut (Christian Jaag, Christian Keuschnigg, 2007).

OPS juga berpengaruh terhadap niat pensiun atau *retirement intentions* (EE). Program pensiun tidak hanya berpengaruh pada pasar tenaga kerja, namun juga pada niat pensiun (Clark & Quinn, 1999). Penerima manfaat OPS memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dan kecil kemungkinannya untuk berganti pekerjaan, terlepas dari posisi (jabatan) yang dipegang dan gaji yang diterima (Garcés-Galdeano et al., 2016). Hal senada terungkap dalam sebuah penelitian bahwa bagaimana hubungan OPS dengan RI antara lain ditentukan oleh usia. OPS lebih diminati oleh pekerja berusia tua dibandingkan diminati oleh karyawan baru. Penyelenggaraan OPS dalam suatu perusahaan ternyata lebih berhasil dalam mempromosikan retensi daripada rekrutmen staf (Orla Gough & Hick, 2009). Penelitian-penelitian lain membuktikan sejauh mana program pensiun memberikan dampak pada niat pensiun atau tidak, antara lain tergantung pada bagaimana struktur rencana pensiun yang dibuat organisasi dapat mempengaruhi perilaku pekerja. Terdapat hubungan positif antara tipe benefit seperti pinjaman, rencana pensiun dengan retensi pekerja (Ahmad et al., 2013). Namun kebijakan kompensasi dan promosi, termasuk kebijakan dana pensiun, juga dapat memberikan insentif

pada pekerja, meningkatkan produktivitas, dan mencegah pekerja berhenti (Dorsey et al., 1998).

Program pensiun tidak hanya berpengaruh pada pasar tenaga kerja, namun juga pada niat pensiun atau *retirement intentions* (Clark & Quinn, 1999). Penerima manfaat OPS memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dan kecil kemungkinannya untuk berganti pekerjaan, terlepas dari posisi (jabatan) yang dipegang dan gaji yang diterima (Garcés-Galdeano et al., 2016). Hal senada terungkap dalam sebuah penelitian bahwa bagaimana hubungan OPS dengan RI antara lain ditentukan oleh usia. OPS lebih diminati oleh pekerja berusia tua dibandingkan diminati oleh karyawan baru. Penyelenggaraan OPS dalam suatu perusahaan ternyata lebih berhasil dalam mempromosikan retensi daripada rekrutmen staf (Orla Gough & Hick, 2009). Penelitian-penelitian lain membuktikan sejauh mana program pensiun memberikan dampak pada niat pensiun atau tidak, antara lain tergantung pada bagaimana struktur rencana pensiun yang dibuat organisasi dapat mempengaruhi perilaku pekerja. Terdapat hubungan positif antara tipe benefit seperti pinjaman, rencana pensiun dengan retensi pekerja (Ahmad et al., 2013). Namun kebijakan kompensasi dan promosi, termasuk kebijakan dana pensiun, juga dapat memberikan insentif pada pekerja, meningkatkan produktivitas, dan mencegah pekerja berhenti (Dorsey et al., 1998).

OPS juga berpengaruh terhadap keterlibatan pekerja dalam organisasi atau *employee engagement* (EE). Sesuai dengan teori harapan kerja, harapan dan motivasi pekerja untuk semakin terlibat pada organisasinya akan lebih kuat apabila pekerja mengetahui bahwa terdapat jaminan hari tua dari pihak pemberi kerja (Colquitt et al., 2014). Kekuatan dan nilai otentik dimiliki oleh organisasi yang *engaged*. Di antara pemberi kerja dan pekerja terdapat rasa saling percaya, saling berkeadilan, dan saling menghormati yang dipahami dan dipenuhi oleh keduanya (McLeod, 2009). OPS merupakan salah satu bukti adanya komitmen antara pemberi kerja (*employer*) dan pekerja (*employee*), sehingga logis apabila OPS dapat mempengaruhi EE. Penelitian mengenai keterlibatan pada pekerja lembaga-lembaga keuangan di Afrika Selatan menemukan bahwa secara statistik terdapat korelasi yang signifikan antara *total reward* dengan keterlibatan kerja (Hoole & Hotz, 2016). Hasil kajian mengenai implikasi retirement system terhadap perilaku

pekerja, antara lain tergantung pada sistem variabel moneter (seperti gaji, insentif, pensiun) yang diterapkan oleh organisasi (Kim & Cho, 2016)

Variabel penting lainnya yang terkait dengan kedua isu global di atas dan berimplikasi pada tingkat produktivitas pekerja adalah niat pensiun atau *retirement intentions* (RI). RI berpengaruh terhadap produktivitas pegawai atau *employee productivity* (EP). Penelitian terhadap 140 manajer yang usia pensiunnya diperpanjang dari usia 55 tahun hingga 60 tahun pada perusahaan publik ketenagalistrikan di wilayah Central Rift, Kenya, menunjukkan tidak terjadi pengaruh pada tingkat produktivitas mereka. Selain tingkat produktivitas karyawan tersebut tetap terjaga, sekaligus memungkinkan perencanaan penggantian staf setelah pensiun (Otube et al., 2012).

Pekerja yang memiliki keterlibatan (*employee engagement*) dalam organisasinya memiliki sikap positif terhadap organisasi maupun nilai-nilai dalam organisasi tersebut. Pekerja yang memiliki keterlibatan menyadari konteks bisnis, dan bekerja bersama kolega, untuk meningkatkan kinerja (*employee performance*) demi kepentingan organisasi (Robinson, Perryman, and Hayday, 2004). Keterlibatan pekerja dapat mendorong potensi pekerja ke arah kinerja yang tinggi (*high performance*). Pekerja memberikan kinerja terbaik yang bisa mereka berikan kepada organisasi (Kompaso & Sridevi, 2010). Pekerja yang memiliki keterlibatan tinggi (*highly engaged*) (Sharma et al., 2017a) memiliki dedikasi dalam bekerja, memiliki *vigor* (tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja), memiliki dan *absorption* (konsentrasi dan minat mendalam pada pekerjaan) (Bakker, A. B., & Demerouti, 2018).

RI juga berpengaruh terhadap keterlibatan pekerja atau *employee engagement* (EE). *Retirement intentions* beroperasi pada level yang berbeda pada suatu perusahaan, yakni konsiderasi (*considerations*), preferensi (*preferences*), dan keputusan (*decisions*). Hubungan antara *retirement intentions* dengan *retirement behavior* berbeda-beda untuk setiap pekerja, terutama berdasarkan kesehatan, pendidikan, dan jenis pekerjaan (Solem et al., 2016). Penelitian pekerja bank komersial di Malaysia menunjukkan bahwa dalam perspektif responden *intentions to leave* hanya mempengaruhi minimal terhadap keterlibatan pekerja (*employee engagement*) (Hussain et al., 2013). Penelitian pada pekerja bank di kota Bandung,

Indonesia, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *retirement intentions* dengan *employee engagement* (Rusyandi, 2015). Penelitian terhadap pekerja dari berbagai pekerjaan dan organisasi di Kanada menunjukkan bahwa dengan menggunakan terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *intentions to quit* (Saks, 2006).

Berdasarkan sejumlah penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh variabel kepada variabel lain di antara empat variabel penelitian ini (OPS, RI, EE, EP), maka dapat diketahui terdapat *research gap* antara hasil penelitian. Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 masing-masing menunjukkan *research gap* dalam konteks hubungan OPS dengan variabel lain, dan RI dengan variabel lain.

Tabel 1.1 Research Gap 1: OPS dengan Variabel Lain

Variabel Independen	Variabel Dependen	Research Gap
OPS	RI	OPS berpengaruh positif terhadap RI (Ahmad et al., 2013; Garcés-Galdeano et al., 2016). Namun, menurut (Dorsey et al., 1998) OPS bisa mencegah pekerja berhenti; dan (Orla Gough & Hick, 2009) berpendapat sejauh mana OPS berpengaruh terhadap RI adalah tergantung pada bagaimana struktur rencana pensiun yang dibuat organisasi dapat mempengaruhi perilaku pekerja
	EE	Jaminan hari tua akan semakin memperkuat EE (Colquitt et al., 2014; Hoole & Hotz, 2016) Sedangkan (Kim & Cho, 2016) menyatakan bahwa mengenai implikasi <i>retirement system</i> terhadap perilaku pekerja, antara lain tergantung pada sistem variabel moneter (seperti gaji, insentif, pensiun) yang diterapkan oleh organisasi
	EP	Jaminan hari tua berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja (Bossler, 2015; Colquitt et al., 2014; Cornwell & Dorsey, 2000; Dorsey et al.,

		1998; Mukundi, 2016; Oloke et al., 2017b) Sementara itu Alda & Ferruz (2012) menyatakan bahwa dana pensiun dapat meningkatkan kinerja pekerja adalah tergantung pada jenis dana pensiunnya, yakni soal rendah-tingginya beban dana pensiun yang dirasakan pekerja
--	--	---

Berdasarkan Tabel 1.2 tampak terdapat *research gap* dalam hal pengaruh OPS secara parsial terhadap RI, EE, dan EP. Sementara itu berdasarkan Tabel 1.3 terlihat *research gap* dalam hal pengaruh RI terhadap EE.

Tabel 1.2 *Research Gap* 2: RI dengan Variabel Lain

Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>Research Gap</i>
RI	EE	Terdapat pengaruh positif RI terhadap EE (Rusyandi, 2015; Saks, 2006; Solem et al., 2016) Sedangkan penelitian di Malaysia menunjukkan pengaruh minimal RI terhadap EE (Hussain et al., 2013)

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, menarik untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh skema pensiun pekerja atau *occupational pension scheme* (OPS) dan niat pensiun atau *retirement intentions* (RI) terhadap variabel-variabel lain, khususnya produktivitas pekerja atau *employee productivity* (EP) dan keterlibatan pekerja atau *employee engagement* (EE).

Kajian mengenai keterhubungan keempat variabel tersebut (OPS, IE, EE, dan EP) akan dilakukan pada lembaga dana pensiun, dengan unit analisis pada level pekerja. Lembaga dana pensiun yang dipilih adalah Dana Pensiun Bersama Perusahaan Daerah Air Minum Seluruh Indonesia (DAPENMA-PAMSI), dengan wilayah kerja di Pulau Jawa. DAPENMA PAMSI merupakan sebuah Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang dibentuk berdasarkan oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun, Dana Pensiun ini menyelenggarakan Program

Pensiun Manfaat Pasti bagi Direksi dan Pegawai lebih dari 1 (satu) pemberi kerja (*multi employer pension plan*). Pendiri DAPENMA PAMSI adalah PDAM Kota Cirebon dengan mitra-mitra pendiri adalah PDAM-PDAM di seluruh wilayah Indonesia. Jumlah Pendiri dan Mitra Pendiri DAPENMA PAMSI berdasarkan Peraturan Dana Pensiun adalah 306 PDAM. Program pensiun ini didanai dari iuran yang terdiri dari iuran normal dan iuran tambahan. Iuran normal adalah iuran yang diperlukan 1 (satu) tahun untuk mendanai bagian dari nilai sekarang manfaat pensiun yang dialokasikan pada tahun yang bersangkutan yang dihitung berdasarkan jumlah besar diantara jumlah iuran peserta yang ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun dan bagian dari nilai sekarang manfaat pensiun yang dialokasikan pada tahun yang bersangkutan, sesuai dengan metode perhitungan aktuarial yang digunakan. Iuran normal didanai oleh peserta (5% dari PhDP) dan pemberi kerja (ditentukan berdasarkan perhitungan aktuarial oleh aktuaris). Iuran tambahan adalah iuran yang disetor dalam rangka melunasi kekurangan atas beban masa kerja lalu yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja dan dapat diangsur sesuai ketentuan yang berlaku.

Mengapa lokasi penelitian dipilih DAPENMA-PAMSI, karena lembaga dana pensiun ini termasuk lembaga dana pensiun yang sudah berusia tua (29 tahun). Namun alasan terpenting adalah kinerjanya yang menonjol pada level dana pensiun nasional. Dalam sepuluh tahun terakhir, total aset DAPENMA-PAMSI mengalami kenaikan cukup signifikan, dari tahun 2010 sebesar Rp 1,3 triliun di 2010 menjadi Rp 5,5 triliun hingga akhir 2019. Khusus tahun 2019, meski ekonomi nasional tengah lesu, DAPENMA PAMSI masih berhasil membukukan laba investasi sebesar Rp 224 miliar. Bahkan, akumulasi hasil investasi jauh lebih besar dibanding pengeluaran untuk operasional dan pembayaran manfaat pensiun, dengan aset di akhir 2019 mencapai Rp 5,5 triliun. Atas capaian tersebut DAPENMA PAMSI menempati peringkat ketujuh pengelola dana pensiun terbesar di bawah PT Telkom dan Bank Indonesia.

DAPENMA PAMSI bisa mengelola dana pensiun dengan baik walaupun mengelola dana pensiun dengan jumlah 305 PDAM dan 47.129 peserta tidaklah mudah. Berbeda dengan perusahaan lain yang hanya dimiliki maupun berurusan

dengan satu direksi, DAPENMA-PAMSI harus berurusan dengan 310 direksi PDAM selaku pemilik.

Adapun tujuan adanya dengan menyediakan Dana Pensiun bagi karyawan dari Perusahaan Daerah Air Minum Seluruh Indonesia, adalah terjaminnya hari tua dari para karyawan sehingga karyawan bisa bekerja dengan tenang dan memberikan kinerja yang positif bagi perusahaan sehingga produktivitas pekerja akan terus meningkat dan berkontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Secara lebih jauh melihat penilaian kinerja Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Penyelenggara Sistem Perusahaan Air Minum (SPAM) merupakan upaya untuk melihat dan mengukur tingkat kinerja manajemen dalam mengelola perusahaan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana efisiensi dan efektifitas pengelolaannya. Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM) melakukan penilaian kinerja BUMD Penyelenggara SPAM bekerjasama dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) melalui perwakilannya yang tersebar di setiap Provinsi. Kerjasama tersebut diawali dengan surat Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kepada Kepala BPKP Nomor CK.05.06-Mn/191 tanggal 28 Januari 2019 perihal Evaluasi Kinerja BUMD dan BUMD Penyelenggara SPAM. Selanjutnya BPKP melakukan evaluasi kinerja terhadap 380 BUMD Penyelenggara SPAM berdasarkan tahun buku 2018. Rekapitulasi hasil evaluasi kinerja BUMD Penyelenggara SPAM telah disampaikan kepada Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat melalui surat BPKP Nomor S-606/K/D4/2019 tanggal 27 Juni 2019. Dimana Penilaian kinerja BUMD Penyelenggara SPAM menggunakan empat aspek yaitu aspek keuangan, pelayanan, operasional, sumber daya manusia dan delapan belas indikator penilaian kinerja. Penilaian kinerja BUMD Penyelenggara SPAM dilakukan dengan metode *Balance Scorecard* dengan menerapkan prinsip-prinsip skor berimbang yang mempertimbangkan karakteristik masing-masing BUMD Penyelenggara SPAM. Bobot pada aspek keuangan diberikan 25%, aspek pelayanan 25%, aspek operasional 35%, dan pada bobot aspek sumber daya manusia 15%. Pada aspek operasional diberikan bobot yang lebih tinggi dibandingkan aspek lainnya yaitu 35% sesuai hasil analisis statistik (metode

Analytical Hierarchy Process) yang sudah dilakukan dan disepakati bersama antara BPPSPAM dengan BPKP dan PERPAMSI pada waktu penyusunan petunjuk teknis penilaian kinerja.

Nilai standar masing-masing indikator ditetapkan dengan memperhatikan perbedaan karakteristik BUMD Penyelenggara SPAM Kabupaten/Kota. Hasil penilaian empat aspek tersebut selanjutnya dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori kinerja BUMD Penyelenggara SPAM yaitu:

Tabel 1.3 : Hasil Penilaian Kinerja BUMD SPAM

Kategori Perusahaan Air Minum	Nilai
Sehat	Lebih dari 2,8
Kurang Sehat	2,2 sampai dengan 2,8
Sakit	Kurang dari 2,2

Sumber : PERPAMSI

Saat ini terdapat 416 Kabupaten dan 98 Kota yang ada di Indonesia. Jumlah penyelenggara SPAM yang dinilai pada tahun 2019 bertambah dari 374 BUMD Penyelenggara SPAM menjadi 380 BUMD Penyelenggara SPAM. Selama tiga tahun terakhir jumlah BUMD Penyelenggara SPAM yang dinilai kinerjanya berbeda-beda setiap tahun. Pada tahun 2017 BUMD Penyelenggara SPAM yang dinilai kinerjanya berjumlah 378, tahun 2018 berjumlah 374 dan tahun 2019 berjumlah 380. Hasil penilaian kinerja tahun 2019 adalah 224 BUMD Penyelenggara SPAM Sehat (58,95%), 102 BUMD Penyelenggara SPAM Kurang Sehat (26,84%) dan 54 BUMD penyelenggara SPAM Sakit (14,21%), dengan demikian, Jumlah BUMD Penyelenggara SPAM yang berkinerja Sehat hanya bertambah satu pada tahun 2019. Dari hasil penelitian kinerja yang dilakukan oleh BPPSPAM tentunya ada pertanyaan, mengapa produktivitas penyelenggara perusahaan air minum cenderung stagnan padahal seharusnya dengan adanya dana pensiun yang diberikan oleh DAPENMA PAMSI, karyawan seharusnya lebih nyaman bekerja dan lebih produktif sehingga produktivitas perusahaan bisa terdongkrak. Dengan demikian perlu diteliti lebih lanjut, Bagaimana sebenarnya

dampak Dana Pensiun terhadap produktivitas karyawan yang ada di Perusahaan Air Minum Seluruh Indonesia.

Sebagai pre-studi penelitian ini, dengan pertimbangan teknis, peneliti memilih lokasi pre-studi ini pada DAPENMA-PAMSI di DKI Jakarta. Pre-studi dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 30 responden sesuai kriteria populasi. Pre-studi dilakukan, selain untuk memperoleh uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas) yang hasilnya dianalisis pada Bab III, juga menghasilkan analisis deskriptif terhadap keempat variabel (OPS, RI, EE, dan EP), serta analisis hubungan kausal antar-variabel yang disajikan pada Bab I.

Hasil pre-studi mengenai deskripsi keempat variabel penelitian, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.4 dimaksudkan untuk memperoleh gambaran awal mengenai keempat variabel tersebut pada responden. Evaluasi terhadap hasil pra-studi dilakukan dengan menghitung tingkat persetujuan responden terhadap butir-butir dalam kuesioner. Mengingat kuesioner tersebut disusun dengan skala Likert 1-7, maka persetujuan atas butir kuesioner itu adalah mulai angka 5= agak setuju (*somewhat agree*), 6= setuju (*agree*), dan 7=sangat setuju (*strongly agree*). Oleh karena itu, tingkat persetujuan responden terhadap butir kuesioner pada Tabel 1.4 adalah penjumlahan persentase responden yang mengisi angka 5, 6, dan 7.

Berdasarkan Tabel 1.4, tampak bahwa dari keempat variabel tersebut, tingkat persetujuan paling tinggi (81,3%) responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner adalah pada variabel *employee productivity* (EP). Sementara itu tingkat persetujuan paling rendah responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner adalah pada variabel *retirement intentions* (RI) yang hanya mencapai 36,00%.. Hal ini menunjukkan terjadi permasalahan serius pada RI pada responden pre-studi ini. Namun secara umum, tingkat persetujuan responden terhadap keseluruhan butir-butir kuesioner juga masih relatif rendah, yakni rata-rata untuk keempat variabel adalah 67,1%.

Tabel 1.4 Deskripsi Variabel Penelitian dalam Pre-Studi

Variabel	Nomor Butir	Total % Setuju (5+6+7)	Nomor Butir	Total % Setuju (5+6+7)	Nomor Butir	Total % Setuju (5+6+7)	Jumlah Rata-Rata % Setuju (5+6+7)
<i>Occupational Pension Scheme (OPS)</i>	OPS1-1	83,7%	OPS2-4	75,6%	OPS4-2	70,2%	73,86%
	OPS1-2	83,7%	OPS3-1	56,7%	OPS4-3	75,6%	
	OPS1-3	81%	OPS3-2	48,6%	OPS4-4	75,6%	
	OPS2-1	81%	OPS3-3	81%	OPS4-5	70,2%	
	OPS2-2	75,6%	OPS3-4	72,9%	OPS4-6	48,6%	
	OPS2-3	86,4%	OPS4-1	89,2%			
<i>Retirement Intentions (RI)</i>	RI1-1	18,9%	RI2-3	48,6%	RI4-2	56,7%	36,00%
	RI1-2	24,3%	RI3-1	24,3%	RI4-3	35,1%	
	RI1-3	29,7%	RI3-2	62,1%	RI4-4	32,4%	
	RI2-1	37,8%	RI3-3	29,7%	RI4-5	27%	
	RI2-2	29,7%	RI4-1	24,3%	RI4-6	59,4%	
<i>Employee Engagement (EE)</i>	EE1-1	83,7%	EE2-1	86,4%	EE3-2	91,8%	77,51%
	EE1-2	62,1%	EE2-2	35,1%	EE3-3	56,7%	
	EE1-3	72,9%	EE2-3	97,3%	EE3-4	83,7%	
	EE1-4	67,5%	EE2-4	70,2%	EE3-5	94,5%	
	EE1-5	83,7%	EE2-5	91,8%	EE3-6	94,5%	
	EE1-6	64,8%	EE3-1	81%			

Employee Productivity (EP)	EP1-1	67,5%	EP2-2	86,4%	EP3-1	97,3%	81,03%
	EP1-2	67,5%	EP2-3	86,5%	EP3-2	97,2%	
	EP1-3	27%	EP2-4	89,1%	EP3-3	94,5%	
	EP2-1	91,9%	EP2-5	86,4%			

Sumber: Hasil Pre-Studi (2020)

Berdasarkan pre-studi deskripsi keempat variabel (OPS, RI, EE, dan EP) tersebut di atas dapat diikhtisarkan bahwa belum ada satupun variabel penelitian yang nilai persentase pertujuan respondennya termasuk pada kategori Setuju (*agree*), apalagi Sangat setuju (*strongly agree*). Hal ini menunjukkan bahwa masih terjadi permasalahan pada responden menyangkut keempat variabel tersebut, sehingga hal tersebut layak dan signifikan untuk diteliti lebih lanjut.

Hasil pra-studi selanjutnya adalah hubungan kausal keempat variabel tersebut (OPS, RI, EE, dan EP), sebagaimana direkapitulasikan pada Tabel 1.5. Pres-studi ini dimaksudkan untuk menguji pada tahap awal mengenai konstruk variabel tersebut pada persepsi responden, apakah terdapat hubungan kausal atau tidak. Hasil pre-studi ini menunjukkan bahwa kesemuanya berpengaruh pada hubungannya masing-masing, meskipun ada yang berpengaruh negatif (OPS terhadap EP). Ditinjau dari aspek signifikansi, hanya dua hubungan yang berpengaruh signifikan (OPS terhadap EE; dan EE ke EP); sedangkan hubungan antar-variabel lainnya menunjukkan pengaruh tidak signifikan.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Hubungan Antar-Variabel Hasil Pre-Studi

No	Variabel Independen	Variabel Mediator	Variabel Dependen	Kontribusi Pengaruh/ <i>Adjusted R Squared (R²)</i>	Uji t	<i>p-Value</i>	
1.	OPS	--	RI	0,012 (1,2%)	T hitung (1,202) < t Tabel (2,04227)	p-value (0,237) > 0,05	Berpengaruh positif, namun

							tidak signifikan
2.	OPS	--	EE	0,101 (10,1%)	T hitung (2,241) > t Tabel (2,04227)	p-value (0,031) < 0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
3.	OPS	--	EP	-0,006 (-0,6%)	T hitung (0,892) < t Tabel (2,04227)	p-value (0,378) > 0,05	Berpengaruh negatif dan tidak signifikan
4.	RI	--	EE	0,071 (7,1%)	T hitung (1,937) < t Tabel (2,04227)	p-value (0,61) > 0,05	Berpengaruh positif, namun tidak signifikan
5.	RI	--	EE	0,071 (7,1%)	T hitung (1,937) < t Tabel (2,04227)	p-value (0,61) > 0,05	Berpengaruh positif, namun tidak signifikan
6.	EE	--	EP	0,253 (25,3%)	T hitung (3,631)	p-value (0,01) < 0,05	Berpengaruh positif,

					> t Tabel (2,04227)	dan signifika n
7.	OPS	RI	EE	$=(OPS \square EE) + [(OPS \square RI) \times (RI \square EE) = (0,354) + (0,199 \times 0,311)$ $=0,354 + 0,062=0,416$ <p>Berarti, pengaruh langsung OPS \square EE (0,354) < pengaruh OPS \square EE melalui RI</p>		RI berperan positif dalam memedia si pengaruh OPS ke EE
8..	OPS	RI	EP	$=(OPS \square EP) + [(OPS \square RI) \times (RI \square EP) = (0,149) + [(0,199) \times (-0,137)] = 0,149 + (-0,027) = 0,122$ <p>Berarti, pengaruh langsung OPS \square EP (0,149) > pengaruh OPS \square EP melalui RI</p>		RI berperan negatif dalam memedia si pengaruh OPS ke EP
9.	OPS	EE	EP	$=(OPS \square EP) + [(OPS \square EE) \times (EE \square EP) = (0,149) + (0,354 \times 0,523) = 0,149 + 0,185 = 0,334$ <p>Berarti, pengaruh langsung OPS \square EP (0,149) < pengaruh OPS \square EP melalui EE (0,334)</p>		EE berperan positif dalam memedia si pengaruh OPS ke EP

10..	RI	EE	EP	$=(RI \square EP) + [(RI \square EE) \times (EE \square EP)] =$ $(-0,137) + (0,311 \times 0,523) =$ $(-0,137) + 0,162 = \mathbf{0,025}$ <p>Berarti, pengaruh langsung RI \square EP (-0,137) < pengaruh RI \square EP melalui EE (0,025)</p>	EE berperan positif dalam memediasi pengaruh RI ke EP
------	----	----	----	---	---

Keterangan:

OPS = *Occupational Pension Scheme*

RI = *Retirement Intentions*

EE = *Employee Engagement*

EP = *Employee Productivity*

Nilai t tabel untuk n=30, dan signifikansi= 0,05 adalah 2,04227

Berdasarkan hasil pre-studi tersebut menunjukkan terjadi permasalahan mengenai hubungan antara variabel pensiun (OPS dan RI) dengan variabel umum SDM (EE dan EP). Oleh karena itu permasalahan ini menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan. Hasil pra-studi juga menunjukkan bahwa konstruk keempat variabel tersebut (OPS, RI, EE, dan EP) dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut, karena semua hubungan menunjukkan pengaruh yang tentu melalui prosedur uji-uji selanjutnya, serta perlunya peningkatan jumlah responden yang signifikan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang di dalamnya terdapat pre-studi yang melibatkan empat variabel penelitian, dan dilakukan pada lokasi penelitian yakni DAPENMA-PAMSI pada enam provinsi di Pulau Jawa, maka dari perspektif keempat variabel tersebut (OPS, RI, EE, dan EP), dapat identifikasi masalah di kalangan peserta dana pensiun pada DAPENMA-PAMSI sebagai berikut:

1. Tingkat kesadaran dan/ atau persetujuan responden terhadap *Occupational Pension Scheme* (OPS) responden pada DAPENMA-PAMSI, masih relatif

rendah. Hasil pre-studi menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) OPS adalah 5,26. Mengingat skala kuesioner adalah Likert 1-7, sehingga interval kelas adalah 0,857; maka nilai rata-rata variabel OPS 5,26 tersebut termasuk kategori “agak setuju (*somewhat agree*)” dan belum masuk kategori setuju (*agree*), apalagi sangat setuju (*strongly agree*). Hal ini berarti level kesadaran dan/atau persetujuan responden pada OPS masih relatif rendah.

2. Tingkat niat untuk menjalani pensiun atau *retirement intentions* (RI) responden pada DAPENMA-PAMSI, masih rendah. Hasil pre-studi menunjukkan bahwa nilai rata-rata RI adalah 4,45. Berdasarkan skala kuesioner Likert 1-7, dengan interval kelas adalah 0,857; maka nilai rata-rata variabel OPS 5,26 tersebut termasuk kategori netral (*neither agree or disagree*) yang berarti masih di bawah kategori agak setuju (*somewhat agree*). Hal ini berarti level niat dan/atau persetujuan responden pada niat pensiun (RI) masih relatif rendah.
3. Tingkat keterlibatan pekerja atau *employee engagement* (EE) responden pada DAPENMA-PAMSI masih rendah. Hasil pre-studi menunjukkan bahwa nilai rata-rata EE adalah 5,15. Merujuk skala kuesioner Likert 1-7, dengan interval kelas adalah 0,857; berarti nilai rata-rata variabel EE 5,15 tersebut termasuk kategori netral (*neither agree or disagree*) yang berarti masih di bawah kategori agak setuju (*somewhat agree*). Hal ini berarti level *employee engagement* (EE) responden pada DAPENMA-PAMSI di enam provinsi, masih belum memenuhi harapan.
4. Tingkat produktivitas pekerja atau *employee productivity* (EP) responden pada DAPENMA-PAMSI masih rendah. Hasil pra-studi memperlihatkan bahwa nilai rata-rata EP adalah 5,52. Mengacu pada skala kuesioner Likert 1-7, dengan interval kelas adalah 0,857; bermakna bahwa nilai rata-rata variabel EE 5,52 tersebut termasuk kategori agak setuju (*some-what agree*), masih di bawah kategori setuju (*agree*). Hal ini berarti level *employee productivity* (EE) responden pada DAPENMA-PAMSI, masih belum mencapai yang semestinya.

1.3 Pembatasan Masalah

Merujuk pada latar belakang dan identifikasi masalah, penelitian ini dibatasi dengan hal-hal berikut:

1. Perspektif penelitian ini adalah perspektif manajemen sumber daya manusia, sehingga masalah skema pensiun pekerja, maupun niat pensiun, dan masalah lainnya, dikaji dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini dilakukan pada level organisasi dana pensiun, yakni DAPENMA-PAMSI, dengan lingkup penelitian di enam provinsi yang berada di Pulau Jawa, yakni Provinsi Banten, Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Jawa Barat, Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Daerah Khusus Yogyakarta, dan Provinsi Jawa Timur. Sementara itu subjek penelitian dan merupakan unit analisis adalah individu yang menjadi peserta aktif pada DAPENMA-PAMSI di keenam provinsi tersebut. Peserta aktif adalah peserta dana pensiun yang masih bekerja pada PDAM.
3. Penelitian ini hanya menguji empat variabel laten konstruk analisis jalur. dengan posisi masing-masing variabel sebagai berikut: Variabel laten *eksogen* adalah variabel *occupational pension scheme* (OPS) dan variabel *retirement intentions* (RI). Variabel laten *endogenous* yang berperan sebagai variabel *intervening* atau variabel mediator adalah *employee engagement* (EE); dan variabel *endogenous* yang berperan sebagai variabel dependen adalah *employee productivity* (EP).
4. Penelitian ini dilakukan hanya pada satu kali waktu, yakni tahun 2020, sehingga termasuk penelitian *one shot* atau *cross-sectional*.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, disusun perumusan masalah yang terkait dengan keempat variabel di atas (*occupational pension scheme*, *retirement intentions*, *employee engagement*, dan *employee productivity*) pada enam provinsi di Pulau Jawa. Perumusan masalah ini disusun dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *occupational pension scheme* berpengaruh terhadap *retirement intentions*?
2. Apakah *occupational pension scheme* berpengaruh terhadap *employee engagement*?

3. Apakah *occupational pension scheme* berpengaruh terhadap *employee productivity*?
4. Apakah *retirement intentions* berpengaruh terhadap *employee engagement*?
5. Apakah *retirement intentions* berpengaruh terhadap *employee productivity*?
6. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee productivity*?
7. Apakah *occupational pension scheme* berpengaruh terhadap *employee engagement* melalui *retirement intentions*?
8. Apakah *occupational pension scheme* berpengaruh terhadap *employee productivity* melalui *retirement intentions*?
9. Apakah *occupational pension scheme* berpengaruh terhadap *employee productivity* melalui *employee engagement*?
10. Apakah *retirement intentions* berpengaruh terhadap *employee productivity* melalui *employee engagement*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh *occupational pension scheme* terhadap *retirement intentions*.
2. Menganalisis pengaruh *occupational pension scheme* terhadap *employee engagement*.
3. Menganalisis pengaruh *occupational pension scheme* terhadap *employee productivity*.
4. Menganalisis pengaruh *retirement intentions* terhadap *employee engagement*.
5. Menganalisis pengaruh *retirement intentions* terhadap *employee productivity*.
6. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee productivity*?
7. Menganalisis pengaruh *occupational pension scheme* terhadap *employee engagement* melalui *retirement intentions*.
8. Menganalisis pengaruh *occupational pension scheme* terhadap *employee productivity* melalui *retirement intention*.
9. Menganalisis *occupational pension scheme* berpengaruh terhadap *employee productivity* melalui *employee engagement*.

10. Menganalisis pengaruh *retirement intentions* terhadap *employee productivity* melalui *employee engagement*.

1.6 Kegunaan Penelitian

Kontribusi yang diharapkan dari hasil penelitian ini, baik kontribusi secara teoritis atau akademis, maupun kontribusi praktis, adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis dan Akademisi

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, dan lebih khusus lagi mengenai upaya pengintegrasian model yang berasal dari konstruk variabel yang berkarakter ilmu keuangan (dalam hal ini dana pensiun), yakni *occupational pension scheme*, dengan konstruk variabel yang berakar dari manajemen sumber daya manusia (*retirement intentions*, *employee engagement*, dan *employee productivity*). Keempat variabel tersebut dalam penelitian ini diintegrasikan ke dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bukti empiris mengenai sejauh mana pengaruh variabel *eksogen* (*occupational pension scheme*, dan *retirement intentions*) terhadap variabel *indigenous* dependen (*employee productivity*), baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel *indigenous* intervening atau mediator (*employee engagement*).

2. Kontribusi Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi DAPENMA-PAMSI di keenam provinsi di Pulau Jawa, dan DAPENMA-PAMSI provinsi lain di seluruh Indonesia, dalam menentukan kebijakan, terutama mengenai skema pensiun pekerja, agar bukan hanya bermanfaat secara maksimal bagi pekerja setelah memasuki masa pensiun, namun juga dapat meningkatkan keterlibatan kerja, dan produktivitas kerja, selama pekerja masih bekerja pada perusahaan bersangkutan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi institusi dana pensiun lain di luar DAPENMA-PAMSI, yang hendak mengevaluasi, merencanakan, dan mengembangkan skema pensiun pekerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti yang hendak melakukan studi perbandingan dan/ atau studi pengembangan mengenai tema pensiun dalam hubungannya dengan produktivitas pekerja.

3. Kontribusi bagi Industri Dana Pensiun

Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan bagaimana Industri Dana Pensiun bisa selaras dengan tujuan penyelenggaraan dana pensiun dimana Tujuan penyelenggaraan program pensiun ditinjau dari kepentingan perusahaan atau pemberi kerja, terdapat dua aspek yaitu: aspek ekonomi dan aspek sosial. Aspek ekonomis meliputi loyalitas dan kompetisi pasar tenaga kerja. Dengan diadakannya program Dana Pensiun karyawan diharapkan mempunyai loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap perusahaan, serta diharapkan perusahaan mempunyai daya saing dan nilai lebih dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional di pasaran tenaga kerja. Sedangkan aspek sosial meliputi kewajiban moral, dimana perusahaan berkewajiban moral untuk memberikan rasa aman kepada karyawan pada saat mencapai usia pensiun atau purna karya, artinya perusahaan mempunyai tanggung jawab sosial tidak hanya pada karyawannya pada saat yang bersangkutan tidak mampu bekerja, tetapi juga pada keluarganya pada saat karyawan tersebut meninggal dunia. Dan tentunya hasil penelitian ini akan disampaikan ke seluruh Dana Pensiun yang ada di Indonesia dan juga regulator Dana Pensiun yaitu Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

1.7 Signifikansi Penelitian

Penelitian ini signifikan untuk dilakukan dalam konteks perkembangan dana pensiun di Indonesia yang dewasa ini belum mencapai perkembangan yang maksimal. Dana pensiun masih belum menjadi prioritas masyarakat, sehingga jumlah pekerja yang sudah mempersiapkan dana pensiun masih sangat rendah, yakni dari 17,8 juta (35,60%) pekerja dari sekitar 50 juta (100%) pekerja formal.

Rendahnya tingkat kepesertaan dana pensiun berimplikasi pada pertumbuhan industri dana pensiun sehingga masih belum maksimal setelah 25 tahun undang-undang dana pensiun diterbitkan, sehingga kelolaan industri dana pensiun hanya meraih pangsa pasar 11,7 persen dari aset Industri Keuangan Non-Bank (IKNB).

Penelitian ini signifikan dilakukan, karena memotret mengenai akar permasalahan terkait minat pekerja menjadi peserta dana pensiun yang akan tampak dari sejauh mana persepsi pekerja mengenai *occupational pension scheme* (OPS) dan mengenai *retirement intentions* (RI). *Retirement Intentions* didefinisikan dalam hal proyeksi mengenai kapan responden berencana untuk pensiun, pertimbangan pensiun dini, dan memikirkan kehidupan setelah pensiun. Sikap diukur dengan menggunakan satu set tiga skala sikap yang dikembangkan sebelumnya. Enam jenis variabel independen dikendalikan: (a) faktor sosial tertentu (jenis kelamin, usia, dan profesi), (b) alienasi dari pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, (c) riwayat kerja, (d) kebiasaan seumur hidup menggunakan waktu luang secara konstruktif, (e) luasnya persiapan keuangan, dan (f) pilihan gaya hidup pensiun. Dari beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa profesi, alienasi, persiapan keuangan, dan rencana untuk karir kedua dan keterlibatan baru adalah prediktor yang paling konsisten dari niat dan sikap. Alienasi dan jenis persiapan keuangan tertentu sejauh ini merupakan variabel utama. Signifikansi penelitian ini tampak dari model penelitian yang menguji sejauh mana pengaruh OPS dan RI terhadap keterlibatan pekerja (*employee engagement*) dan produktivitas pekerja (*employee productivity*). Hasil pengujian ini akan dapat menjadi kajian sejauh mana skema dana pensiun pekerja dapat memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan sebagai pemberi kerja, yakni keterlibatan kerja pekerja, dan produktivitas kerja pekerja.

Penelitian ini signifikan, karena dilakukan pada DAPENMA-PAMSI sebagai institusi dana pensiun tujuh besar terbaik kinerjanya secara nasional. DAPENMA-PAMSI pun termasuk institusi dana pensiun yang telah berdiri sejak hampir 30 tahun lalu. Penelitian yang dilakukan pada institusi yang besar, berprestasi, dan berpengalaman, diharapkan dapat memberikan implikasi yang juga relatif besar, karena institusi seperti ini lazimnya juga menjadi *benchmark* bagi institusi-institusi sejenis.

1.8 *State of the Art* dan Kebaruan Penelitian (*Novelty*)

Terdapat sejumlah penelitian terdahulu dalam lima tahun terakhir (2015-2019) yang mengkaji satu atau lebih dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, selanjutnya akan dirumuskan pencapaian pemikiran tertinggi atau *state of the art* (SOTA) dan kebaruan (*novelty*) penelitian ini.

Penelitian ke-1 (Taneja et al., 2015) meneliti budaya *employee engagement* (*engaged employees*) bukan berfokus pada *employee engagement* pada organisasi, namun berfokus pada *employee engagement* dengan perspektif global. Pendekatan penelitian kualitatif, dengan teknik analisis adalah *theory review*, dengan posisi geografis para peneliti di Amerika Serikat. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *employee engagement* harus menjadi bagian dari budaya organisasi yang upayanya perlu diperluas tidak hanya pada level dan perspektif organisasi, namun hingga level dan perspektif global.

Penelitian ke-2 (Topa & Alcover, 2015) bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi *retirement intentions*. Pendekatan penelitian kuantitatif, dengan dua kali penelitian, yang dilaksanakan di Spanyol. Penelitian pertama menggunakan 157 responden (Study 1, n=157), penelitian kedua menggunakan 218 responden (Study 2, n= 218) dengan responden adalah pekerja usia di atas 60 tahun. Penelitian ini menemukan bahwa faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi *retirement intentions* adalah *retirement self-efficacy*, *Pension Scheme*, *low work involvement*, *older worker identity*, dan *relative deprivation*.

Penelitian ke-3 (Rusyandi, 2015) bertujuan untuk menunjukkan pentingnya *employee engagement*, dan menguji hubungan *employee engagement* dengan *intent to quit*, yang dimoderasi *job insecurity*. Metode penelitian survei eksplanatori, menggunakan instrumen penelitian kuesioner dan *interview-guide*. Sampel berjumlah responden 270 pekerja empat bank yang bekerja sebagai *frontline* (*the forefront*) di Bandung, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *the intentions to quit*, sedangkan *job insecurity* tidak memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *intentions to quit*.

Penelitian ke-4 (Kirui et al., 2015) bertujuan untuk menginvestigasi dampak job characteristics terhadap retirement intentions diantara pensiunan pekerja negeri sipil di Kenya. Penelitian ini didasarkan pada teori kontinuitas pensiun. Pendekatan penelitian kuantitatif. Sampel berjumlah 397 responden yang ditarik secara proporsional dari jumlah populasi 6.447 pensiunan, yang mencakup periode Januari 2009 dan Desember 2013. Regresi logistik digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan mempengaruhi retirement intentions. Studi ini merekomendasikan agar studi lebih lanjut dilakukan untuk memasukkan faktor-faktor pekerjaan lain seperti lingkungan kerja fisik, keadilan organisasi, dan lain-lain.

Penelitian ke-5 (Sultan & Zafar, 2016) bertujuan untuk menguji dampak *office design* terhadap *employee productivity*. Pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui survei, menggunakan kuesioner dengan pernyataan tertutup (*close ended questionnaire*). Sampel adalah pekerja bank-bank syariah di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor yang berhubungan dengan *office design* kecuali *office furniture*, *office equipment*, dan *communication*, tidak berdampak pada *employee productivity*.

Penelitian ke-6 (Ahmed et al., 2016a) bertujuan untuk menguji implikasi *the contributory pension scheme* terhadap *productivity* dan *pension welfare* pada kantor pemerintah di Lagos. Pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei. Sampel berjumlah 120 yang terdiri para pekerja pada kantor-kantor pemerintahan di Lagos. Teknik analisis data menggunakan ordinary least square (OLS), yakni program regresi linear pada SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *the contributory pension scheme* berpengaruh positif terhadap *benefits pension scheme*.

Penelitian ke-7 (Solem et al., 2016) bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara *retirement intentions* dengan *retirement behavior*. Pendekatan penelitian kuantitatif. Data menggunakan lima tahun panel data pada pekerja senior di Norwegia. Hasil penelitian menemukan bahwa hubungan antara *retirement intentions* dengan *retirement behavior* bervariasi, tergantung pada faktor kesehatan, pendidikan, dan jenis pekerjaan. Pekerja yang lebih tua dengan kesehatan yang buruk, dan pekerja yang berpendidikan rendah, cenderung pensiun

lebih. Pekerja blue-collar cenderung memilih pensiun lebih lambat daripada yang sudah mereka putuskan.

Penelitian ke-8 (Mukundi, 2016) bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi *employee productivity* pada perusahaan Equatorial Nut Processors Ltd (ENP) di Afrika. Pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified sampling*, dengan membagi populasi pada kelompok-kelompok yang homogen. Teknik analisis data menggunakan OLS, dengan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menemukan bahwa faktor institusi, faktor lingkungan, dan karakteristik personal, semuanya mempengaruhi *employee productivity*. Faktor kelembagaan adalah faktor paling berpengaruh.

Penelitian ke-9 (Chandani et al., 2016) bertujuan untuk mengklarifikasi apa yang dimaksud dengan keterlibatan pekerja dan mengapa hal itu penting terutama berkenaan dengan pengaruhnya terhadap retensi dan kinerja pekerja, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang penting untuk mengimplementasikannya agar efektif. Pendekatan penelitian kualitatif. Metode analisis adalah metode ulasan (*review method*). Temuan dalam penelitian ini adalah banyak faktor yang membahas tentang keterlibatan pekerja yang berbeda satu sama lain, mengingat berbeda-beda fokus analisis, mulai tingkat makro, yaitu pada level organisasi dan tingkat mikro, yakni di tingkat individu. Variasi faktor ini mungkin timbul karena perbedaan karakteristik individu dan pekerjaan, keragaman jenis kelamin, keragaman etnis, dan lain-lain.

Penelitian ke-10 (Sharma et al., 2017b) bertujuan untuk menguji *work engagement* dan komponennya (*vigor*, *dedication*, dan *absorption*) bervariasi berdasarkan faktor demografi seperti jenis kelamin, status perkawinan, usia, pengalaman kerja, pendapatan, dan pendidikan. Pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui survei. Sampel adalah 303 pekerja dewasa yang bekerja pada industri IT di India. Teknik analisis data dengan *T-test*, *Pearson correlations*, dan ANOVA.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berbeda secara signifikan berdasarkan usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Tidak ada perbedaan keterlibatan kerja berdasarkan perbedaan jenis kelamin, status

perkawinan, masa kerja, dan pendapatan. Analisis *Pearson correlations* mengungkapkan hubungan signifikan antara keterlibatan kerja dengan usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Namun ketika dilakukan regresi linear, jenis kelamin dan pendidikan menjadi variabel prediktor.

Penelitian ke-10 (Prakash et al., 2019) bertujuan untuk menguji pengaruh *work life satisfaction* (WLS) terhadap *intention to retire* (ITR). Pendekatan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian adalah pekerja layanan pos di Finlandia, yang berjumlah 1.466 dengan masa survei dua kali dalam tahun (2016 dan 2018). Model penelitian menggunakan *generalized linear model* (GLM). Hasil penelitian menunjukkan, sekitar 40% responden menunjukkan ITR. Empat lintasan (*trajectories of WLS*) yang berbeda dari WLS dapat diidentifikasi, yakni tinggi (33%), sedang (35%), menurun (23%), dan rendah (9%). Pekerja dengan kemampuan kerja yang buruk (RR 1,79; 95%, CI 1,40-2,29) dan yang pekerja yang mengalami penurunan WLS (1,29; 1,13; -1,46) lebih cenderung menunjukkan ITR lebih awal dibandingkan dengan pekerja dengan kemampuan kerja yang sangat baik dan WLS tinggi. Kesimpulan akhir, kemampuan kerja (*work ability*), dan WLS adalah kontributor penting untuk ITR.

Penelitian ke 11 (Jaag et al, 2010) dilakukan pada negara-negara industri bergantung pada sistem pay-as-you-go (PAYG) di mana kontribusi pekerja aktif harus membayar manfaat generasi tua di masa pensiun. Tren dalam penuaan populasi dan partisipasi pasar tenaga kerja telah menekan sistem pensiun. Melestarikan standar hidup warga yang sudah pensiun dan pada saat yang sama menjaga sistem secara finansial berkelanjutan membutuhkan penyesuaian yang kuat. Dengan tidak adanya reformasi, belanja pensiun akan tumbuh ke tingkat yang belum pernah terjadi sebelumnya. Keberlanjutan dapat dipulihkan dengan tiga langkah dasar, atau kombinasi dari mereka: (i) mengurangi tingkat manfaat, (ii) menaikkan tingkat iuran atau pajak lainnya, (iii) menaikkan usia pensiun resmi dan efektif. Penyebut umum dari reformasi ini adalah bahwa, dari perspektif individu, rasio kontribusi yang dibayarkan dan manfaat yang diterima selama masa hidup seseorang akan memburuk secara substansial. Tergantung pada desain dan aturan-aturan sistem yang spesifik, hal ini akan dianggap sebagai sarana yang kurang menarik dan dapat diandalkan untuk menjamin standar hidup seseorang sendiri

selama masa pensiun. Kontribusi akan semakin dirasakan sebagai pajak, bahkan dalam sistem dengan pajak yang jelas memanfaatkan tautan, dan harus diharapkan untuk mencegah upaya pekerjaan dan pencarian kerja. Daripada meredam dan sebagian dari pengaturan pengurangan demografi tenaga kerja, respon perilaku yang diinduksi malah memperburuk tren demografi jika sistem tidak hati-hati (kembali) dirancang untuk melestarikan insentif pasar tenaga kerja

Penelitian ke 12 (Beck, et.al, 2015) mengenai Penghapusan usia pensiun standar di Inggris telah diterima secara luas sebagai pembuangan langkah-langkah diskriminasi usia. Di sini dikatakan bahwa fokus pada kesetaraan formal telah mengorbankan analisis yang lebih kritis terhadap konsekuensi hubungan kerja. Peran utama yang diberikan untuk pengukuran kinerja memungkinkan pengusaha mendapatkan manfaat yang cukup besar atas ketika karyawan pensiun. Ini mungkin merugikan pekerja yang lebih tua dan akan memiliki implikasi bagi tenaga kerja secara keseluruhan.

Penelitian ke 13 (Sewell et.al, 2015), Penelitian meneliti budaya *employee engagement (engaged employees)* bukan berfokus pada *employee engagement* pada organisasi, namun berfokus pada *employee engagement* dengan perspektif global. Pendekatan penelitian kualitatif, dengan teknik analisis adalah *theory review*, dengan posisi geografis para peneliti di Amerika Serikat. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *employee engagement* harus menjadi bagian dari budaya organisasi yang upayanya perlu diperluas tidak hanya pada level dan perspektif organisasi, namun hingga level kebijakan pemerintah dan perspektif global.

Penelitian ke 14, Studi yang dilakukan oleh (Yamoah, 2013) dengan judul "*Relationship between compensation and employee productivity*" bertujuan untuk menguji hubungan antara kompensasi dengan produktivitas pada industri perbankan di wilayah Greater Accra, Ghana. Penelitian dengan pendekatan kualitatif ini, menggunakan *Pearson chi square* untuk menguji signifikansi hubungan *employee compensation* dengan *employee productivity*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap *employee productivity*. Ini bisa tercapai apabila terdapat transparansi dalam *reward system* dan *reward system* atau *compensation* nya memenuhi aspirasi pekerja. Pemberi

kerja perlu menawarkan *compensation* kepada pekerjanya agar mereka tertarik dan termotivasi.

Penelitian ke 15, Penelitian (Ongel, 2014) dengan judul "*The relationship between employee engagement and organisational performance: implementations of organisations*" bertujuan untuk menguji hubungan antara *employee engagement* dengan *enhanced organisational performance*, dengan *enabler* adalah *engaged workforce*. Pendekatan penelitian kualitatif, dengan *literature review* sebagai metode analisis data. Hasil studi ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dan *organizational performance*. Saat variabel *employee engagement* tercapai secara kognitif, emosional, dan fisik, maka akan terjadi peningkatan *organizational performance* sebagai hasilnya.

Kemudian Penelitian ke 16 adalah penelitian (Bossler, 2015) dengan judul "*The efficiency wage effect of employer provides occupational pensions*" bertujuan untuk menguji pengaruh *occupational pension* terhadap *work engagement* di Jerman. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini menggunakan sampel 802 pekerja yang merupakan 15,% dari sampel yang tergolong dalam "*non-forfeiture clause*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pensiun bersama dengan risiko "*non-forfeiture clause*" memberikan efek positif terhadap *employee engagement*.

Kemudian Penelitian ke 17 dari Penelitian (Rasli et al., 2012) dengan judul "*Employee engagement and employee shareholding program in a multinational company in Malaysia*" bertujuan untuk memprediksi level *employee engagement* pada perusahaan multinasional pada sektor *food and beverage* dan aktivitas yang berhubungan. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode longitudinal ini menggunakan sampel pekerja *full-time* pada perusahaan multinasional di Malaysia pada dua periode penelitian, yakni Maret 2010 dan April 2011 dengan jumlah kuesioner terkumpul masing-masing 418 dan 425. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *employee engagement* yang kuat berkorelasi dengan *employee performance* yang kuat juga.

Sementara Penelitian ke 18 dari Penelitian (Hussain et al., 2013) dengan judul "*The influence of intention to leave towards employee engagement among young bankers in Malaysia*" bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *intention to leave* terhadap *employee engagement* di antara pekerja berusia muda, dalam

perspektif bank komersial di Malaysia. Penelitian kuantitatif ini menyebarkan 450 kuesioner kepada bankers yang bekerja pada bank-bank komersial di Malaysia melalui metode “*drop off*” dan “*pick up*” agar menjaga aspek konfidensial bank. Metode pengumpulan data ini efektif, dengan 412 responden (*response rate* 91,8%) berhasil mengisi kuesioner dengan baik. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, koefisien korelasi, dan analisis regresi berganda. Hasil studi menunjukkan bahwa *intention to leave* hanya berkontribusi minimal terhadap *employee engagement* dalam perspektif *bankers* di Malaysia.

Penelitian ke 19 dari (Farrell, 2016) yang meneliti Rencana pensiun negara bagian dan lokal semakin bergerak dari model DB didefinisikan tradisional (DB) untuk model non-DB yang secara umum memungkinkan untuk investasi yang diarahkan peserta. Pergeseran ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan lebih dari US \$ 3 triliun aset yang dimiliki untuk membiayai tunjangan pensiun pegawai negeri. Untuk menyelidiki implikasi ini, kami memperkenalkan data baru dari survei nasional tentang DB publik dan rencana non-DB dan satu set data unik pada ribuan investor individu dalam rencana kontribusi terdefinisi negara bagian Florida (DC). Dengan menggunakan sumber-sumber ini, kami mengeksplorasi bagaimana keterlibatan peserta di sektor publik mempengaruhi distribusi alokasi kelas aset, biaya manajemen, hasil investasi, dan penyeimbangan portofolio baik pada tingkat individu maupun agregat. Kami menemukan bahwa ada sedikit perbedaan antara rencana DB dan non-DB dalam hal bauran aset, retur, dan biaya, kecuali bahwa rencana DB memiliki akses dan alokasi yang lebih besar untuk investasi alternatif. Kami juga menemukan bahwa sementara rata-rata individu peserta rencana DC mengalokasikan aset mereka serupa dengan rencana DB, perempuan kulit hitam dan pria kulit putih yang lebih tua, rata-rata, diinvestasikan pada bagian yang berlawanan dari spektrum risiko.

Sementara Penelitian ke 20 dari (Davis, 2012), Penelitian menyajikan bukti empiris tentang pendanaan dan alokasi portofolio sekitar 200 dana pensiun perusahaan Belanda selama periode 1996-2005, dengan fokus khusus pada pengaruh perusahaan yang mensponsori. Kami menemukan bahwa perusahaan yang tidak menguntungkan dan perusahaan kecil berkontribusi lebih sedikit pada dana pensiun mereka daripada keuntungan dan perusahaan besar, konsisten dengan

teori ketidaksempurnaan pasar modal. Kontribusi sponsor ditemukan berkorelasi positif dengan leverage, menunjukkan bahwa efek pajak memainkan peran. Dana devisa terbatas berinvestasi relatif lebih besar dalam ekuitas dan kurang dalam obligasi daripada variabel kontribusi terdefinisi, yang sesuai dengan teori pergeseran risiko.

Penelitian ke 21 dari (Nivalainen, 2019) dalam penelitian yang berjudul *Retirement intentions of the Finnish self-employed, Do working conditions and pension adequacy make a difference?* Menemukan bahwa Hampir sepertiga dari wiraswasta mengatakan minggu kerja mereka setidaknya 50 jam, dan setiap ketiga wiraswasta merasa mereka mengabaikan kehidupan pribadi mereka. Namun demikian, wiraswasta merasa mereka dapat mempengaruhi kondisi kerja mereka. Tiga dari empat responden merasa mampu mempengaruhi isi dan pengaturan pekerjaan mereka, serta jam kerja mereka. Hampir setengah dari wiraswasta mengatakan mereka sangat senang dengan pekerjaan mereka. Seperti yang dikatakan banyak orang, mereka sangat antusias dengan pekerjaan mereka. Namun, wiraswasta juga tertekan: setengah dari mereka harus bekerja berjam-jam untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun hanya keenam responden yang mengungkapkan masalah dalam mengatasi pekerjaan mereka sehari-hari. Dibandingkan dengan penerima upah, wiraswasta lebih berkomitmen dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih antusias. Mereka juga menemukan bahwa mereka dapat mempengaruhi pekerjaan mereka dengan lebih baik. Di sisi lain, wiraswasta juga menemukan pekerjaan mereka lebih stres daripada penerima upah, namun mereka justru tidak ingin pensiun dan khawatir akan pensiunnya.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut tampak bahwa semua penelitian hanya menggunakan satu dan maksimal dua variabel yang sama yang digunakan dalam penelitian ini. Tidak ada satupun dari penelitian terdahulu tersebut yang menggunakan tiga variabel atau bahkan empat variabel seperti dalam penelitian ini. Jika dibandingkan dengan empat variabel dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggabungkan variabel-variabel yang terpisah-pisah dalam penelitian-penelitian terdahulu tersebut ke dalam satu model penelitian.

Oleh karena itu kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada model penelitian yang mengintegrasikan variabel yang berakar dari disiplin ilmu

keuangan, yakni *occupational pension scheme* (OPS), dengan variabel yang berakar dari disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia, yakni *retirement intentions* (RI), *employee engagement* (EE), dan *employee productivity* (EP). Variabel yang berasal dari kedua akar ilmu pengetahuan tersebut diintegrasikan dalam penelitian ini dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

