

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sepanjang hidupnya, manusia tidak akan pernah bisa lepas dari berbagai macam kebutuhan untuk menunjang hidup. Salah satu teori terkenal menjabarkan kebutuhan-kebutuhan tersebut dan disusun menjadi suatu “hierarki kebutuhan” yang dikemukakan oleh Maslow (1943) yang mencakup lima tingkatan hierarki dari yang paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis, kemudian kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri. Demi memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidup tersebut, manusia melakukan banyak cara, yang salah satu caranya adalah dengan bekerja. Oleh karena itu, salah satu tujuan utama bekerja adalah memenuhi kebutuhan, terutama pada orang dewasa yang sudah tidak lagi menjadi tanggungan orang tuanya, sehingga perlu usaha untuk mendapatkan uang dan penghasilan sendiri demi memenuhi kebutuhan hidup.

Individu yang bekerja demi mendapatkan upah dengan bekerja di suatu lembaga seperti kantor dan perusahaan disebut sebagai pekerja/karyawan/pegawai (Kamus Besar Bahasa Indonesia, n.d.). Namun, secara khusus biasanya sebutan karyawan digunakan untuk seseorang yang bekerja untuk suatu perusahaan non pemerintahan, atau biasa disebut juga sebagai karyawan swasta karena bekerja pada perusahaan swasta. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tentu membutuhkan kemampuan fisik, kondisi psikis, pengetahuan, dan tambahan pengalaman yang mumpuni, karena menurut Abdullah (2014) karyawan adalah potensi atau sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, bahkan melebihi sumber daya lainnya seperti mesin, bahan baku, dan sebagainya.

Sekalipun menjadi aset terpenting dalam perusahaan, tentu setiap karyawan juga memiliki batasan, mengingat setiap permulaan tentu ada akhir, begitu pula proses karier seseorang dalam dunia kerja. Karyawan akan melalui tahap kemunduran karier yang merupakan tahapan terakhir dalam kehidupan berkarier,

termasuk di dalamnya adalah fase ketika seseorang menghadapi masa pensiun atau masa akhir dari pekerjaannya (Kadarisman, 2011).

Menurut Iskandarsyah dan Setyowibowo (2020), istilah pensiun umumnya digambarkan sebagai akhir dari masa bakti seseorang di suatu perusahaan atau instansi. Pensiun terbagi menjadi dua, yaitu pensiun sukarela (pensiun dini) dan pensiun wajib atau normal. Pensiun sukarela adalah pensiun yang secara sukarela dilakukan lebih awal dari waktu pensiun normal. Sedangkan pensiun wajib atau normal adalah pensiun yang diakibatkan dari ketetapan batas usia tertentu oleh pihak perusahaan atau organisasi (Hurlock, 1980). Ketika seseorang telah mencapai usia pensiun wajib di perusahaan tempat ia bekerja, maka orang tersebut diharuskan berhenti dari pekerjaannya tanpa memandang apakah orang tersebut masih membutuhkan penghasilan dan merasa masih cukup produktif.

Di Indonesia, berdasarkan jenis instansinya, pekerja terbagi menjadi tiga, yaitu karyawan swasta, pegawai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tidak hanya berbeda dari jenis instansinya, namun berbeda pula dari segi batas usia pensiun dan tunjangan setelah pensiun. Karyawan swasta cenderung memiliki batas usia pensiun yang lebih cepat dibandingkan keduanya. Meski dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PPJP) Pasal 15 disebutkan bahwa batas usia pensiun karyawan pada tahun 2019 adalah 57 tahun, dan kini bertambah menjadi 58 tahun. Namun pada kenyataannya, perusahaan memiliki peraturan tersendiri yang disepakati oleh karyawan melalui perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama, sehingga terkadang usia pensiun karyawan dapat lebih cepat dari yang tertera pada Peraturan Pemerintah.

Selain itu, dari segi tunjangan, pada karyawan swasta tunjangan biasanya diberikan dalam bentuk pesangon yang diperoleh dari kontribusi iuran karyawan per bulan selama bekerja, ditambah dengan kontribusi dari perusahaan yang nantinya setelah karyawan pensiun seluruh uang pensiun diberikan secara sekaligus atau hal ini biasa disebut dengan *defined contribution* (Kuncoro, 2014). Berbeda halnya dengan pegawai di BUMN dan PNS yang menerima tunjangan berupa pesangon yang diangsur setiap bulan setelah mereka pensiun dengan besaran yang telah diatur dalam peraturan yang berlaku. Bahkan tunjangan tersebut berlaku

seumur hidup pensiunan, hingga saat pensiunan meninggal dunia, tunjangan tetap berlaku untuk anak hingga mencapai usia tertentu. Oleh karena itu, beban karyawan swasta anggapannya mungkin lebih berat jika dibandingkan dengan kedua profesi tersebut, serta diperlukannya strategi yang matang sejak dini untuk mempersiapkan masa pensiunnya.

Kemudian, berdasarkan data pembaruan terakhir yang dipublikasikan oleh Kementerian Tenaga Kerja (2023), diketahui bahwa jumlah Penduduk Yang Bekerja (PYB) pada periode bulan Februari 2023 terdapat 13.362.946 pekerja di seluruh Indonesia yang kini berada pada usia 50-54 tahun dari total 138.632.511 pekerja. Artinya pekerja sebanyak jumlah tersebut atau bahkan lebih dari jumlah tersebut saat ini telah mendekati masa pensiun, sehingga hal tersebut perlu untuk menjadi perhatian mengenai bagaimana kondisi serta pandangan para pekerja atau karyawan ketika menghadapi masa pensiun. Pada rentang usia tersebut, para karyawan berada pada golongan usia madya (*middle age*) atau usia paruh baya, yaitu dengan rentang usia 40 sampai 60 tahun, dan secara spesifik dikategorikan kembali menjadi usia madya lanjut dengan rentang 50-60 tahun (Hurlock, 1980).

Usia madya merupakan periode yang sangat krusial. Menurut Hurlock (1980), salah satu karakteristik yang menggambarkan usia madya adalah masa yang menakutkan. Banyaknya stereotip mengenai penurunan fungsi fisik dan mental, ditambah dengan kemungkinan terjadinya transisi-transisi dalam hidup, menyebabkan perlunya penyesuaian diri dalam menghadapi periode tersebut. Bukan tidak mungkin jika selama proses penyesuaian tersebut muncul permasalahan psikologis seperti stres dan cemas.

Perasaan cemas dan stres pada konteks karyawan di rentang usia madya salah satunya diakibatkan oleh ketidaksiapan seseorang dalam menyongsong masa pensiunnya (Kadarisman, 2011). Wardoyo dan Mujiasih (2015) juga menyebutkan perasaan cemas itu dapat timbul ketika menghadapi pensiun akibat mereka tidak tahu kelak setelah pensiun kehidupan seperti apa yang akan mereka hadapi. Pemikiran yang abu-abu akan masa pensiun menyebabkan perasaan yang tidak tenang. Terlebih menurut Adams dan Beehr (2003), pada periode 5 tahun menjelang masa pensiun merupakan masa transisi yang signifikan. Masa yang paling menentukan dan penting untuk diperhatikan dari segi kesiapan dan perencanaan

untuk menyongsong kehidupan yang sejahtera setelah pensiun. Kecemasan dan keresahan dapat muncul sepanjang pada periode ini jika tidak memiliki keyakinan dan kematangan persiapan sebelum pensiun.

Kemudian, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada tiga orang narasumber berstatus karyawan aktif di suatu perusahaan yang tengah menghadapi masa pensiun, didapatkan hasil yang bervariasi dari ketiganya. Pada narasumber Bapak TP yang akan menghadapi pensiun 5 tahun mendatang, beliau menyadari bahwa pensiun merupakan suatu fase yang sudah pasti dilalui baik suka ataupun tidak. Secara garis besar Bapak TP merasa siap akan menghadapi pensiun, namun Bapak TP memiliki kekhawatiran akan kesehatan dirinya dan kelancaran usaha istrinya setelah ia pensiun. Begitu pula dengan Ibu S yang menghadapi pensiun 4 tahun mendatang, beliau merasakan kekhawatiran akan hilangnya rutinitas bekerja sehari-hari hingga menyebabkan kejenuhan yang berujung pada sakit, ditambah dengan kondisi suami yang sudah pensiun lebih dulu, dan kini bekerja sebagai *driver online* dengan pendapatan tidak pasti, sedangkan semua anaknya masih bersekolah. Namun, Ibu S sudah menyiapkan rencana untuk menambah pendapatan dengan berdagang sejak dini yang nantinya akan diteruskan selepas beliau pensiun. Kemudian, dari narasumber terakhir yaitu Ibu RY yang dalam kurun waktu 4 tahun akan menghadapi pensiun, didapatkan hasil bahwa kekhawatiran yang dirasakan lebih mengarah pada kebijakan perusahaan terkait pesangon yang terbilang cukup kecil jika dibandingkan dengan masa kerjanya di perusahaan tersebut. Namun, beliau merasa cukup yakin untuk pensiun dikarenakan memiliki usaha yang dijalankan oleh suami di kampung, ditambah dengan seluruh anaknya sudah bekerja. Sehingga dengan sudah tidak ada lagi tanggungan, bagi beliau pensiun adalah masanya menikmati hidup di masa tua.

Melihat dari hasil wawancara terhadap ketiga narasumber tersebut, terdapat perbedaan dalam menyikapi masa pensiunnya, namun mayoritas narasumber merasakan kekhawatiran akan situasi di masa pensiun dengan aspek kekhawatiran yang berbeda-beda. Meskipun kekhawatiran yang dirasakan narasumber tidak sampai mengganggu aktivitas sehari-hari, namun tetap penting untuk diperhatikan bahwa kecemasan tersebut dapat dipengaruhi berbagai macam faktor. Dari wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pensiun dianggap sebagai

sesuatu yang mutlak dan pasti terjadi, namun nyatanya tetap ada kekhawatiran atau perasaan cemas yang menyertainya.

Pada dasarnya, kecemasan merupakan suatu respons emosional yang terbilang normal untuk beberapa situasi, namun tidak pada situasi yang lainnya. Pada konteks menjelang pensiun, kecemasan biasanya meliputi perasaan khawatir akan hilangnya kesejahteraan diri yang meliputi kesehatan fisik, kesejahteraan mental dan emosional, kemudian kekhawatiran akan hilangnya produktivitas, khawatir akan kehilangan relasi sosial, serta kehilangan pasangan hidup (Hayslip, 1997). Selain itu, menurut Sasongko dan Nurtjahjanti (2017), kecemasan menghadapi pensiun juga dapat dipengaruhi oleh faktor persepsi individu terkait masa pensiun, kesehatan, kesiapan, status sosial dan kepribadian. Pada intensitas yang wajar dan positif, kecemasan dapat ditangani dengan mudah, bahkan dapat menjadi motivasi untuk diri individu, namun ketika kecemasan dirasakan dengan intensitas yang cukup kuat maka hal tersebut dapat menyebabkan dampak negatif bagi seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan dapat berasal dari dalam diri (internal) dan lingkungan sekitar (eksternal). Salah satu faktor internal yang dianggap mampu untuk mempengaruhi kecemasan adalah efikasi diri. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2012), yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara efikasi diri dengan kecemasan. Efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang ada di dalam diri seseorang akan kemampuannya dalam mengatur dan bertindak sesuai yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan (Bandura, 1977). Dengan kata lain, seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi berarti ia yakin bahwa dirinya mampu untuk mengatasi suatu hambatan atau melakukan suatu hal yang dianggap sulit.

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya bahwa salah satu faktor yang kerap menjadi penyebab cemas adalah persepsi individu terkait masa pensiun, maka hal ini dapat berkaitan dengan efikasi diri yang dimiliki individu. Menurut Fattah (2017), efikasi diri dapat mempengaruhi preferensi pribadi, motivasi, pola dan reaksi emosional yang akan berdampak signifikan pada tujuan dan capaian. Oleh karena itu, efikasi diri juga akan ikut serta berperan dalam membentuk persepsi dan memunculkan reaksi akan masa pensiun. Seseorang yang memiliki keyakinan kuat

akan kemampuannya melalui situasi sulit tentu akan berpikir bahwa pensiun juga dapat dilalui dengan mudah. Oleh karena itu, efikasi diri ini dianggap mampu untuk mempengaruhi upaya seseorang dalam menggapai suatu tujuan, dengan semakin tinggi efikasi diri seseorang maka akan semakin tinggi upaya seseorang.

Keyakinan yang dimiliki setiap orang tentu berbeda-beda, namun ketika keyakinan besar sudah tertanam di dalam diri, maka hal tersebut akan mempengaruhi bagaimana orang tersebut berusaha untuk melalui hambatan dan kecemasan ketika masa pensiun hampir tiba. Singkatnya adalah semakin tinggi efikasi diri seseorang akan semakin rendah kecemasan menghadapi pensiunnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saffanah (2021) kepada 243 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendekati masa pensiun. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kecemasan menghadapi pensiun dengan besar pengaruh 47,3%. Hal ini juga menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat menekan kecemasan yang dirasakan oleh seseorang dengan pengaruh yang cukup besar.

Selain faktor dari dalam diri seseorang, terdapat pula faktor dari lingkungan sekitar yang dapat mengambil peran untuk mempengaruhi kecemasan karyawan dalam menghadapi pensiun, salah satunya adalah dukungan sosial. Beberapa faktor yang menyebabkan seseorang cemas akan masa pensiun adalah hilangnya relasi sosial dan dukungan pernikahan (Hayslip, dkk., 1997). Tentu hal ini menyiratkan bahwa dukungan dari orang-orang terdekat seperti keluarga, teman dan orang spesial seperti pasangan sangat dibutuhkan ketika menghadapi pensiun. Menurut Zimet dkk. (1988) dukungan sosial merupakan persepsi dari seseorang akan tersedianya dukungan dari orang lain dan seberapa baik kualitas dukungan itu, serta keyakinan dari diri individu bahwa mereka didukung dalam kondisi-kondisi tertentu, terutama yang berpotensi menimbulkan stres. Dengan hadirnya dukungan dari orang-orang terdekat, seseorang akan merasa bahwa dirinya disayangi dan dihargai oleh orang lain (Sarafino & Smith, 2011).

Pada penelitian ini, konteks dukungan sosial adalah dukungan yang dirasakan oleh para karyawan yang menghadapi pensiun, karena pada situasi yang sulit dan membutuhkan penyesuaian, akan sangat berarti jika dukungan diberikan secara maksimal. Dukungan yang hadir dari orang-orang di sekitar dapat

mempermudah seseorang dalam menyesuaikan diri menghadapi perubahan-perubahan di masa pensiunnya (Isnawati & Suhariadi, 2012). Pentingnya dukungan sosial terhadap kecemasan dalam menghadapi pensiun pada karyawan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2018) pada 65 orang karyawan PT. Mustika Ratu yang menghadapi pensiun dengan hasil bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi pensiun. Artinya apabila seseorang merasakan dukungan sosial yang tinggi, maka kecemasan dalam menghadapi pensiunnya cenderung rendah. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Wibowo (2019) dengan subjek Pegawai Negeri Sipil (PNS), mendapatkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi pensiun pada PNS.

Menelaah penelitian-penelitian terdahulu, didapatkan *insight* bahwa penting bagi seorang karyawan yang khususnya akan menghadapi pensiun untuk memiliki efikasi diri dan merasakan ketersediaan dukungan dari orang-orang terdekat. Melihat hubungan dan pengaruh yang ditimbulkan masing-masing efikasi diri dan dukungan sosial adalah negatif dan signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun, maka anggapan dan harapannya adalah efikasi diri dan dukungan sosial secara bersama-sama dapat meningkatkan pengaruh dan kontribusi keduanya terhadap kecemasan menghadapi pensiun. Jika melihat pada penelitian yang telah dilakukan oleh Benu dan Amseke (2023), hasilnya adalah terdapat pengaruh efikasi diri dan dukungan sosial keluarga terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Gubernur NTT dengan tingkat kontribusi sebesar 60,1%.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat terlihat bahwa efikasi diri dan dukungan sosial memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kecemasan menghadapi pensiun. Namun, mayoritas didominasi oleh populasi Pegawai negeri Sipil (PNS), serta belum ditemukan penelitian yang secara spesifik menargetkan karyawan swasta, sehingga dengan temuan tersebut, peneliti ini ingin berfokus pada populasi karyawan swasta dan tidak berfokus pada salah satu instansi/perusahaan. Oleh karena itu, peneliti terinspirasi untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada Karyawan Swasta”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

- a. Pensiun bagi sebagian orang dianggap sebagai momok yang menakutkan
- b. Usia paruh baya adalah usia krusial yang menghadapi transisi kehidupan baru
- c. Karyawan swasta memiliki usia pensiun yang lebih cepat dibandingkan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga penghasilan harus berhenti lebih cepat, dan itu bisa menyebabkan kecemasan
- d. Terdapat perbedaan sistem uang pesangon antara karyawan swasta dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik dari segi teknik pemberian hingga besarnya, sehingga memberikan beban lebih pada karyawan swasta dalam mengelola uang pensiun yang didapatkan secara mandiri.
- e. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi pensiun, dua di antaranya yaitu efikasi diri dan dukungan sosial

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, maka dibatasi beberapa hal yang kemudian menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu “Pengaruh efikasi diri dan dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada karyawan swasta”

## **1.4 Rumusan Masalah**

Apakah efikasi diri dan dukungan sosial secara bersama-sama mampu mempengaruhi kecemasan menghadapi pensiun pada karyawan swasta?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan dukungan sosial secara bersama-sama terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada karyawan swasta

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

### **1.6.1 Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi sebagai sumber literatur dan menjadi acuan pada pengembangan dan penelitian bidang



keilmuan psikologi terutama yang terkait pengaruh efikasi diri dan dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi tolak ukur untuk sekiranya para karyawan mempersiapkan diri sebelum memasuki masa pensiun, tidak terkecuali karyawan-karyawan muda yang dapat mempersiapkan diri sejak dini

b. Bagi Perusahaan atau Instansi

Sekiranya dari penelitian ini mampu untuk memberikan gambaran kepada perusahaan atau instansi yang terkait dengan para karyawan untuk lebih memperhatikan kesiapan serta kesejahteraan para karyawannya, terutama karyawan yang menjelang pensiun agar diberi pembekalan yang cukup terkait masa pensiun, baik dari segi persiapan mental, persiapan finansial, dan sebagainya, sehingga karyawan tidak lagi merasa cemas akan masa pensiun, atau setidaknya para karyawan memiliki gambaran atau ide untuk menjalani kehidupan setelah masa pensiun.

c. Bagi Keluarga atau Kerabat

Khusus untuk keluarga atau kerabat, serta orang-orang terdekat yang memiliki anggota keluarga atau rekan yang akan memasuki masa pensiun. Melalui penelitian ini, para keluarga atau kerabat, dan orang terdekat diharapkan mampu untuk meningkatkan rasa kepedulian dan kasih sayang, serta dukungan kepada para mereka yang menghadapi masa pensiun.

d. Bagi Peneliti atau Praktisi Psikologi

Penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi acuan untuk penelitian-penelitian berikutnya, serta untuk pengembangan silabus bagi praktisi psikologi atau para pembicara dalam pelatihan dan seminar menjelang masa pensiun.