

**PERBEDAAN KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN
ANTARA KARYAWAN YANG TIDAK MEMILIKI
PEKERJAAN SAMPINGAN DENGAN MEMILIKI
PEKERJAAN SAMPINGAN DI PTPN III AEK NABARA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Untuk Meraih Gelar Sarjana**

Oleh :

ALI HAMZAH SIREGAR

08.860.0115



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2013

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From repository.uma.ac.id)27/7/23

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : **PERBEDAAN KECEMASAN MENGHADAPI Pensiun ANTARA KARYAWAN YANG TIDAK MEMILIKI PEKERJAAN SAMPINGAN DENGAN MEMILIKI PEKERJAAN SAMPINGAN DI PTPN III AEK NABARA**

NAMA MAHASISWA : **ALI HAMZAH SIREGAR**

NIM : **088600115**

PROGRAM STUDI : **ILMU PSIKOLOGI**

Tanggal Sidang Meja Hijau
Selasa, 30 April 2013

Menyetujui
Komosi Pembimbing



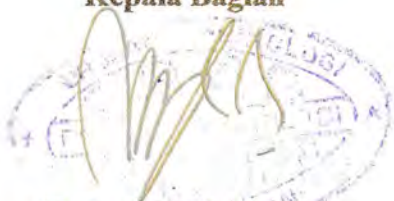
(Dr. Nefi Darmayanti, M.Si)
Pembimbing I



(Azhar Azis, S.Psi, M.A)
Pembimbing II

Mengetahui

Kepala Bagian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dekan



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

HALAMAN PENGSAHAN

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHISEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**




DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

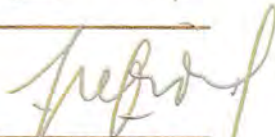
1. Dra. Hj. Irna Minuali, M.Si

: 

2. Nurmaida Irawati Siregar, S.Psi, M.Si

: 

3. Dr. Nefi Darmayanti, M.Si

: 

4. Azhar Azis, S.Psi, M.A

: 

5. Salamiah Sari Dewi. S.Psi, M.Psi

: 

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From repository.uma.ac.id)27/7/23

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.



Medan, 30 April 2013

Penulis

Ali Hamzah Siregar

NIM. 088600115

ABSTRK

PERBEDAAN KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN ANTARA KARYAWAN YANG TIDAK MEMILIKI PEKERJAAN SAMPINGAN DENGAN MEMILIKI PEKERJAAN SAMPINGAN DI PTPN III AEK NABARA

Oleh

ALI HAMZAH SIREGAR

088600115

Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kecemasan menghadapi pensiun antara karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dengan memiliki pekerjaan sampingan di PTPN III Aek Nabara. Subjek penelitian adalah Karyawan PTPN III Aek Nabara yang sedang menghadapi masa pensiun yang berjumlah 50 karyawan dengan rincian 22 karyawan memiliki pekerjaan sampingan dan 28 karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan. Alat ukur yang digunakan adalah skala kecemasan menghadapi pensiun yang terdiri dari 34 item ($\alpha = 0,934$). Analisis data yang digunakan yaitu metode teknik Anava 1 Jalur. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dimana ada perbedaan kecemasan yang signifikan antara karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dengan karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan dalam menghadapi masa pensiun. Hal ini dibuktikan dengan nilai atau koefisien perbedaan Anava $F = 381,772$.

Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa kecemasan menghadapi pensiun untuk karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan berada di kategori rendah dengan nilai rata-rata sebesar 44,95, sedangkan kecemasan menghadapi pensiun untuk karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan berada di kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 78,86.

Kata kunci: Kecemasan Menghadapi pensiun, Pekerjaan Sampingan Karyawan

MOTTO :

Allah mengangkat derajat orang-orang yang beriman di antara kalian. Dan mengangkat beberapa derajat orang-orang yang berilmu dari orang yang beriman. (Adzzariyat : 56)

Sesungguhnya malaikat meletakkan sayapnya bagi orang yang berilmu. Karena Ridho dengan apa yang mereka perbuat.

(Hadist Riwayat Muslim)

Mereka yang sulit berhasil biasanya menghindari hal-hal yang sulit. Mereka yang berhasil biasanya melakukan hal-hal yang sulit dihindari oleh orang yang sulit berhasil.

Tidak akan ada keberhasilan tanpa tindakan. Tidak akan ada tindakan tanpa keberanian. Jadi tidak akan ada keberhasilan tanpa keberanian.

Persembahan

Ku persembahkan karya sederhana ini untuk orang-orang

yang aku sayangi dan aku cintai,

Ayah (Abdul Harun Siregar) dan Ibuku (Rohima) tercinta,

Berta adik-adik kecilku (Mahadi Ansyari & Fatma Fathona Azhari)

tersayang yang telah membuat

hari-hariku selalu indah dan yang telah

memberikan kasih sayang, perhatian dan motivasi.

"Trimakasih atas segalanya"

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya berupa kelancaran, kemudahan, serta kesabaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan mampu bertahan pada setiap kendala maupun cobaan yang dihadapi selama penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yang teristimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tuaku yang Ayahanda Abdul Harun Siregar, yang telah memberikan banyak pelajaran dan nasehat-nasehat yang membuatku tetap semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, dan juga Ibunda Rohima yang selalu memberikan semangat yang luar biasa dan juga dukungan mereka baik dari segi do'a, moril maupun materil kepada peneliti sampai selesainya skripsi ini.
2. Buat keluargaku teristimewa, adik tersayangku Mahadi Ansyari Siregar, adik kecilku tersayang Fatma Fathona Azzhari yang sedikit banyaknya telah membantu dan mendukung penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd., selaku dekan Fakultas Psikologi

4. Ibu Dr. Nefi Darmayanti, M.Si., selaku Pembimbing I yang juga banyak memberikan, bimbingan, bantuan, dan motivasi kepada peneliti sehingga peneliti semakin termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Azhar Azis, S.Psi, M.A., selaku Pembimbing II yang juga banyak memberikan, bimbingan, bantuan, dan motivasi kepada peneliti sehingga peneliti semakin termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Hj. Irna Minauli, M.Si., selaku ketua tim penguji yang juga telah banyak memberikan masukan, saran, dan ilmunya selama peneliti berkuliah.
7. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi., M.Psi., selaku sekretaris tim penguji yang telah memberikan masukan, saran, dan ilmunya kepada peneliti demi kesempurnaan skripsi ini.
8. Ibu Nurmaida Irawati Siregar, S.Psi., M.Psi., selaku dosen tamu yang juga memberikan peneliti masukan, saran, dan bantuan selama peneliti berkuliah.
9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal tentang dunia psikologi sehingga turut berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
11. Pihak perusahaan PTPN III Aek Nabara yang telah mengizinkan peneliti untuk mengadakan penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai.
12. Adinda Reni Ernawati Rambe yang turut memotivasi penelitian melalui target dan deadline yang diberikan sehingga memicu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From repository.uma.ac.id/27/7/23

13. Untuk keluarga kecil, ALFARIDJI (Fahmi, Arry, Dedi, Aji), yang selama kurang lebih 4 tahun telah berjuang bersama dalam mengarungi dunia kemahasiswaan ini hingga detik-detik terakhir menuju sarjana.
14. Untuk keluarga besar FORMASI Ar-Ruuh UMA dari Gen. 1 sampai Gen. 6 dimana peneliti banyak mendapatkan sesuatu yang luar biasa yang mampu menempah pribadi peneliti.
15. Dan yang terakhir untuk teman-teman peneliti yaitu Khoiruddin, Pebri, Baihaki, Jaki, Saipul, Bismar, Rijal, Indra, Adit, Yudha, bang Tatang, dan semua teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dan turut berperan selama peneliti ini. Terima kasih untuk semuanya semoga Allah melimpahkan segala kebaikan kepada kita semua.

Peneliti telah berupaya seoptimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, meskipun demikian peneliti masih sangat mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Wassalam

Medan, 30 April 2013

Peneliti



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN PERNYATAAN iv

ABSTRAK v

MOTTO vi

PERSEMBAHAN vii

UCAPAN TERIMA KASIH viii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I, PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 5

C. Batasan Masalah 7

D. Rumusan Masalah 7

E. Tujuan Penelitian 8

F. Manfaat Penelitian 8

BAB II, TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan 9

B. Pekerjaan Sampingan 11

 1. Pengertian Pekerjaan Sampingan 11

 2. Bentuk-bentuk Pekerjaan Sampingan 12

C. Pensiun 13

D. Kecemasan 14

 1. Pengertian Kecemasan 14

 2. Macam-macam Kecemasan 16

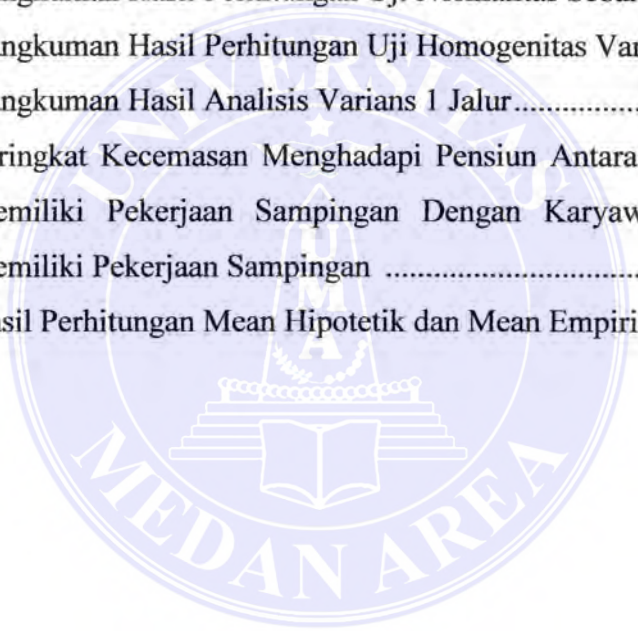
E. Faktor-faktor Kecemasan 18

4. Aspek-aspek Kecemasan	21
E. Kecemasan Menghadapi Pensiun	22
1. Ciri-ciri Kecemasan Menghadapi Pensiun	24
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Menghadapi Pensiun	25
F. Perbedaan Kecemasan Menghadapi Pensiun antara Karyawan yang Tidak Memiliki Pekerjaan Sampingan dengan Memiliki Pekerjaan Sampingan	27
G. Hipotesis	29
BAB III, METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Metode Pengumpulan Data	34
F. Validitas dan Reliabilitas	35
G. Analisis Data	37
BAB IV, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Subjek Penelitian	39
B. Pelaksanaan Penelitian	40
C. Hasil Penelitian	43
D. Pembahasan	49
BAB V, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

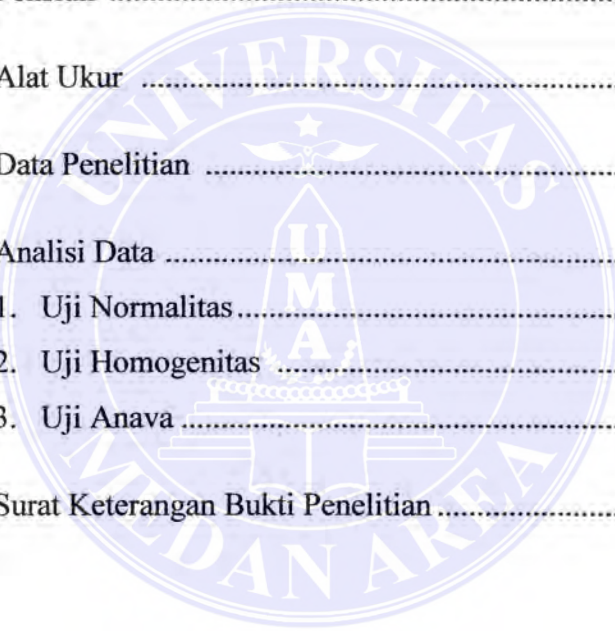
Halaman

Tabel 1	: Keterangan Aitem Kecemasan Menghadapi Pensiun Sebelum Uji Coba	41
Tabel 2	: Keterangan Aitem Kecemasan Menghadapi Pensiun Setelah Uji Coba	43
Tabel 3	: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	44
Tabel 4	: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	45
Tabel 5	: Rangkuman Hasil Analisis Varians 1 Jalur	46
Tabel 6	: Peringkat Kecemasan Menghadapi Pensiun Antara Karyawan yang Memiliki Pekerjaan Sampingan Dengan Karyawan yang Tidak Memiliki Pekerjaan Sampingan	47
Tabel 7	: Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	49



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
Lampiran A : Alat Ukur Penelitian Sebelum Uji Coba	58
Lampiran B : Data Uji Coba Skala Kecemasan Menghadapi Pensiun.....	62
Lampiran C : Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kecemasan Menghadapi Pensiun	63
Lampiran D : Alat Ukur	67
Lampiran E : Data Penelitian	71
Lampiran F : Analisi Data	72
1. Uji Normalitas	72
2. Uji Homogenitas	73
3. Uji Anava	73
Lampiran G : Surat Keterangan Bukti Penelitian	75



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia baik secara fisik maupun psikis. Kebutuhan hidup manusia secara fisik antara lain sandang, pangan dan papan. Adapun kebutuhan hidup psikis antara lain berafiliasi, berprestasi, berkuasa dan kebutuhan lain yang menunjukkan eksistensi dirinya.

Pada saat memasuki usia tertentu seseorang akan berhenti dari pekerjaan atau disebut juga dengan pensiun dan mulai memasuki masa istirahat. Tidak semua orang dapat menerima masa pensiun sebagai masa istirahat dari pekerjaannya atau jabatannya. Bagi sebagian orang, pensiun adalah sesuatu yang harus dihindari. Ketakutan ini muncul karena individu merasa bahwa pensiun berarti kehilangan apa yang dimiliki. Sejauh ini banyak kasus yang terjadi bahwa tidak semua orang mempunyai pandangan yang positif tentang pensiun hal tersebut terjadi karena ketidaksiapan seseorang menghadapi masa pensiun.

Zarit (dalam Santrock, 1999), seseorang yang memasuki masa pensiun menganggap bahwa pensiun berarti kehilangan peran dan status sosial serta kekuasaan, akibatnya banyak orang yang menganggap pensiun sebagai masa yang mendatangkan stres dan merupakan peristiwa yang menakutkan. Terutama bagi mereka yang bekerja sebagai karyawan di suatu perusahaan. Sesuai peraturan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From repository:uma.ac.id/27/7/23

perusahaan yang telah ditetapkan, seorang karyawan harus menjalani pensiun yaitu berhenti bekerja secara formal dari suatu perusahaan tempatnya bekerja karena sudah mencapai usia maksimal 60 tahun yang telah ditentukan dan akan menerima uang balas jasa atas darma baktinya selama bekerja yaitu uang pensiun.

Bagi kebanyakan karyawan, mereka menghadapi dan memandang pensiun dengan kaca mata yang sedikit buram. Memasuki wilayah yang serba asing dan tidak menentu ini harus mereka jalani sendiri. Masa depan seolah dipenuhi perasaan was-was dan berbagai pertanyaan yang membingungkan. Masa depan lebih sebagai akhir kehidupan. Umumnya ketika memasuki pensiun mereka membayangkan kondisi yang semakin buruk, antara lain: kehilangan status dan penghormatan, kekurangan penghasilan, kehilangan fasilitas dan kemudahan, dan ketersisihan dari pergaulan lama serta perasaan menjadi tua. Schwartz (dalam Hurlock, 1994) mengatakan, pensiun merupakan akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup baru. Pada masa pensiun, orang dapat mengalihkan kegiatannya ke hal-hal yang bersifat santai seperti menekuni hobi atau membuka usaha baru untuk menutupi penghasilan yang berkurang.

Survey yang dilakukan oleh Decker (1980) menemukan bahwa bagi orang yang pensiun merasa kehilangan uang dan orang-orang di lingkungan kerja. Sebagian besar mengatakan bahwa mereka merasa kehilangan pekerjaan itu sendiri, perasaan berguna, peristiwa-peristiwa di sekitar mereka dan sikap hormat dari orang lain. Hartati (2002) mengatakan bahwa orang-orang pensiunan yang terputus dari pekerjaan dan dari arus kehidupan menghadapi masalah penyesuaian keuangan dan psikologis. Kenyataan yang dihadapi oleh semua pensiunan pada

dasarnya sama, pertama akan menghadapi masalah berkurangnya penghasilan dan ketidaksibukan kerja.

Menurut Hurlock (1994) Pensiun merupakan salah satu fase transisi dalam hidup yang pasti menuntut penyesuaian diri terhadap perubahan yang terjadi sebagai konsekuensi suatu transisi tersebut. Penyesuaian yang baik dalam menghadapi masa pensiun tidak lepas dari dukungan lingkungan terutama dari orang-orang yang penting bagi individu yang bersangkutan. Masalah penyesuaian yang paling serius dan paling umum dalam masa pensiun adalah yang berhubungan dengan anggota keluarga.

Brill dan Hayes (1981) mengatakan bahwa individu yang akan pensiun dan keluarganya harus mengantisipasi perubahan-perubahan yang akan muncul dalam hidupnya. Situasi yang menekan bisa membuat cemas individu yang akan mengalami pensiun.

Walaupun pensiun bukan hal yang baru dan akan terjadi pada setiap orang yang bekerja, tetapi kenyataannya masih menjadi peristiwa yang mencemaskan bagi orang yang akan mengalaminya. Masa pensiun dirasakan sebagai ancaman terhadap kehidupan di masa yang akan datang, akibatnya banyak karyawan yang mengalami kecemasan menghadapi datangnya pensiun. Kecemasan ini dirasakan mulai beberapa tahun menjelang masa pensiun tiba.

Meskipun rasa cemas ini tidak pernah diucapkan, tetapi manifestasinya tampak pada gejala-gejala psikologis, seperti merasa bingung, gelisah, khawatir terhadap masa depannya, semangat kerja menurun, mudah marah, tegang, mudah lelah dan mudah lupa. Perasaan cemas yang berlarut-larut dapat mengganggu

konsentrasi individu dalam bekerja dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika hal ini terjadi pada karyawan yang akan menghadapi masa pensiun, maka tentu akan mengganggu pekerjaannya sehingga tidak dapat mengakhiri masa tugasnya dengan baik. Selanjutnya hal ini akan mempersulit penyesuaiannya pada masa pensiun nanti.

Perubahan dari kesibukan yang teratur, penghasilan yang mencukupi menjadi keadaan menganggur, penghasilan berkurang sedikit banyak akan menimbulkan guncangan mental. Guncangan ini akan lebih terasa terutama bagi mereka yang mempunyai tanggungan keluarga seperti anak-anak yang masih kecil dan membutuhkan banyak biaya, maka ketika akan pensiun mereka merasakan beban hidup yang semakin berat.

Kenyataan yang dihadapi oleh semua pensiunan pada dasarnya sama, pertama akan menghadapi masalah berkurangnya penghasilan dan ketidaksibukan kerja. Seorang karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan selain pekerjaan pokok dapat mengadakan penyesuaian yang lebih baik terhadap pensiun. Perasaan kehilangan yang dirasakan ketika tiba waktu pensiun dapat tergantikan oleh pekerjaan sampingan tersebut. Kemudian banyaknya waktu luang setelah pensiun pada karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan sering membuat bingung karena merasa tidak ada hal lain yang dapat dilakukannya untuk mengganti aktivitas kerja.

Hasil wawancara atau observasi yang dilakukan peneliti terhadap enam atau delapan karyawan di PTPN III Aek Nabara pada bulan Agustus 2012 didapat informasi bahwa karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan

merasa bingung terhadap rencana setelah pensiun, khawatir terhadap masa depan pendidikan anak-anaknya, khawatir dengan pendapatan yang kurang mencukupi kebutuhan keluarga, merasa kosong karena tugasnya telah berhenti sementara secara fisik masih cukup mampu bekerja. Selain itu karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan merasa pensiun hanya berhenti bekerja di kantor dan tetap dapat bekerja di rumah, mempunyai rencana ingin mengembangkan usaha sampingan setelah pensiun, dan merasa santai menghadapi pensiun dan menganggap pensiun sebagai hal biasa.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui ada tidaknya perbedaan kecemasan menghadapi masa pensiun antara karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dengan memiliki pekerjaan sampingan di PTPN III Aek Nabara, sehingga peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul: “Perbedaan kecemasan menghadapi pensiun antara karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dengan memiliki pekerjaan sampingan di PTPN III Aek Nabara”.

B. Identifikasi Masalah

Hartati (2002) mengatakan bahwa orang-orang pensiunan yang terputus dari pekerjaan dan dari arus kehidupan menghadapi masalah penyesuaian keuangan dan psikologis. Kenyataan yang dihadapi oleh semua pensiunan pada dasarnya sama, pertama akan menghadapi masalah berkurangnya penghasilan dan ketidaksibukan kerja. Masa pensiun dirasakan sebagai ancaman terhadap

kehidupan di masa yang akan datang, akibatnya banyak karyawan yang

mangalami kecemasan menghadapi datangnya pensiun. Kecemasan ini dirasakan mulai beberapa tahun menjelang masa pensiun tiba.

Seorang karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan selain pekerjaan pokok dapat mengadakan penyesuaian yang lebih baik terhadap pensiun. Perasaan kehilangan yang dirasakan ketika tiba waktu pensiun dapat tergantikan oleh pekerjaan sampingan tersebut. Kemudian banyaknya waktu luang setelah pensiun pada karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan sering membuat bingung karena merasa tidak ada hal lain yang dapat dilakukannya untuk mengganti aktivitas kerja.

Berdasarkan informasi yang didapat dari PTPN III Aek Nabara, para karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan merasa bingung terhadap rencana setelah pensiun, khawatir terhadap masa depan pendidikan anak-anaknya, khawatir dengan pendapatan yang kurang mencukupi kebutuhan keluarga, merasa kosong karena tugasnya telah berhenti sementara secara fisik masih cukup mampu bekerja. Selain itu karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan merasa pensiun hanya berhenti bekerja di kantor dan tetap dapat bekerja di rumah, mempunyai rencana ingin mengembangkan usaha sampingan setelah pensiun, dan merasa santai menghadapi pensiun dan menganggap pensiun sebagai hal biasa.

Dari permasalahan di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sejauh mana kecemasan menghadapi pensiun pada karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan? Apakah ada perbedaan kecemasan menghadapi pensiun antara karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dengan yang memiliki pekerjaan sampingan?

C. Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian, permasalahan yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih terfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah hanya pada Perbedaan kecemasan menghadapi pensiun antara karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dengan memiliki pekerjaan sampingan di PTPN III Aek Nabara.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu apakah ada perbedaan kecemasan dalam menghadapi pensiun antara karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dengan yang memiliki pekerjaan sampingan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kecemasan menghadapi pensiun antara karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dengan yang memiliki pekerjaan sampingan di PTPN III Aek Nabara.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Secara Teoritis

Manfaat secara teoritis diharapkan mampu memberikan masukan bagi pengembangan ilmu psikologi pada umumnya psikologi industri, terutama tentang kecemasan menghadapi pensiun antara karyawan yang tidak memiliki pekerjaan dengan yang memiliki pekerjaan sampingan.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada masyarakat dan karyawan khususnya tentang pentingnya pekerjaan sampingan karena ini merupakan modal yang penting bagi karyawan dalam menghadapi masa pensiun.
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk karyawan agar mengikuti training atau pelatihan dari perusahaan untuk mempersiapkan masa pensiun agar tidak cemas saat menghadapi masa pensiun.
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Hasibuan (2005), menjelaskan bahwa karyawan adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam hal ini, karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

a. Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

Pada PTPN III Aek Nabara, Karyawan Operasional terdiri dari karyawan biasa, karyawan mandor dan Krani yang berjumlah 780 karyawan (HRD PTPN III Aek Nabara, 2013).

b. Karyawan manajerial (pimpinan)

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan manajer staf.

1) Manajer Lini

Manajer Lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (*line authority*), berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasikan tujuan perusahaan.

Pada PTPN III Aek Nabara, Manajer Lini terdiri dari, 2 orang Asisten Kepala (Askep), 9 orang Asisten Lapangan, 1 Asisten Tata Usaha, 1 Asisten Personalia dan 1 Asisten Stab (HRD PTPN III Aek Nabara, 2013).

2) Manajer Staff

Manajer Staff adalah pimpinan yang mempunyai wewenang staf (*staff authority*), yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

Pada PTPN III Aek Nabara, Manajer Staff terdiri dari, 1 orang manajer (HRD PTPN III Aek Nabara, 2013).

B. Pekerjaan Sampingan

1. Pengertian Pekerjaan Sampingan

Pekerjaan sampingan merupakan kegiatan pengisi waktu senggang, dalam istilah asing disebut "*leisure activity*". Definisinya yaitu aktivitas yang dilakukan diwaktu luang diluar pekerjaan pokok sebagai kegiatan yang disukai dan dapat memberi kepuasan serta penghasilan tambahan bagi individu yang bersangkutan. Kebanyakan orang (terutama pria) sudah identik dengan bekerja sebagai aktivitas yang berarti dan menjadi sumber identitas sosial serta status dari pekerjaan tersebut, dengan kata lain peran pekerjaan menjadi elemen sentral dalam kehidupan kebanyakan orang dan peran tersebut memberikan keuntungan sosial-psikologis yang sangat penting. Bagi seorang pekerja yang kehilangan peran kerjanya karena pensiun diharapkan aktivitas waktu luangnya akan membayar kehilangan tersebut.

Diantara orang yang sudah tidak bekerja lagi (pensiun), aktivitas waktu luang menjadi sangat penting dalam mengekspresikan dan membentuk konsep diri. Aktivitas produktif juga berperan penting seperti pekerjaan rumah, menghasilkan produk atau layanan yang bernilai sosial atau ekonomi dapat membentuk konsep diri sehubungan dengan perasaan berguna dan kompeten. Tetap aktif dalam aktivitas produktif atau aktivitas waktu luang menimbulkan perasaan kompeten dan mandiri sehingga meningkatkan kesejahteraannya (Decker, 1980).

Dari penjelasan di atas, Pekerjaan sampingan dapat disimpulkan sebagai aktivitas yang dilakukan karyawan diluar pekerjaan pokok sebagai kegiatan yang dapat menambah penghasilan bagi individu yang bersangkutan.

2. Bentuk-bentuk Pekerjaan Sampingan

Menurut Johnston (dalam Subianto, 2003), bentuk-bentuk pekerjaan sampingan adalah:

- a. Kegiatan yang bersifat produktif atau memberikan penghasilan.

Artinya kegiatan mengisi waktu luang diluar waktu kerja pokok yang dapat memberikan penghasilan tambahan. umumnya para karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan dapat berupa: berwirausaha, berdagang, berternak, berkebun.

- b. Kegiatan yang bersifat hobi.

Artinya kegiatan mengisi waktu luang yang dilakukan karena kegemaran atau sesuai minat individu.

Bentuk aktivitas yang diperhatikan dalam penelitian ini adalah kegiatan mengisi waktu luang yang dilakukan oleh karyawan yang bersifat produktif atau memberikan penghasilan dapat berupa berwirausaha, berdagang, berternak, berkebun. Alasannya adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi pensiun antara lain berkurangnya pendapatan dan ketidaksibukan kerja (Hartati 2002), dengan melakukan kegiatan yang bersifat produktif dapat mengisi kekosongan waktu setelah pensiun dan tetap dapat menambah penghasilan pada individu tersebut.

C. Pensiun

Pensiun merupakan berakhirnya masa kerja formal. Pada masa pensiun seseorang kehilangan hal-hal tertentu yang diperolehnya ketika dia masih bekerja, antara lain status sosial, sumber penghasilan, karir, kesempatan untuk mengadakan interaksi dengan lingkungannya dan kemampuannya baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga (Hartanti dan Dwijanti, 2002).

Menurut Mardini, (1989) karyawan yang akan pensiun merupakan karyawan yang akan telah memiliki pemutusan hubungan kerja antara suatu instansi atau kantor dengan karyawannya pada saat karyawan tersebut telah mencapai usia maksimal sesuai dengan peraturan yang berlaku pada instansi yang bersangkutan dengan memberi jaminan hari tua berupa uang pensiun atau pesangon.

Menurut Philo (2000), karyawan yang akan pensiun diartikan karyawan yang akan berhenti dari bekerja, meskipun masih ada sejumlah implikasi yang perlu diungkapkan lebih jauh yang erat hubungannya dalam menjelaskan karyawan yang akan menghadapi pensiun. Turner dan Helms (Wulandari, 2000), menyatakan bahwa karyawan yang menghadapi masa pensiun adalah individu yang menandakan berakhirnya masa kerja formal, dan dimulainya sebuah peranan baru dalam kehidupan.

Karyawan yang akan pensiun relevan untuk orang-orang yang harus tunduk pada usia pensiun. Umumnya mereka adalah orang-orang yang bekerja dalam badan komersial yang terorganisasi atau dalam pemerintahan (Parkinson,

UNIVERSITAS MEDAN AREA 55 tahun di tetapkan karyawan yang keseharian bekerja

di lapangan dan karyawan yang melakukan rutin di dalam kantor instansi perkebunan, misalnya karyawan bagian administrasi. Sebelum karyawan memasuki masa pensiun, para karyawan yang akan pensiun memasuki masa bebas tugas (MBT) yaitu enam bulan sebelum pensiun.

Menurut Accocelia (1990), karyawan yang memasuki masa purnabakti yang diwajibkan seringkali merasa cemas dan merasa tidak nyaman, karena mereka berhenti bekerja karena dianggap sudah tidak mampu bekerja lagi. Padahal dalam kenyataannya para pensiunan yang memasuki masa pensiun banyak yang masih mampu bekerja dengan baik dan masih ingin tetap bekerja. Namun karena peraturan yang ditetapkan menyatakan bahwa usia mereka sudah tidak diperbolehkan bekerja, maka mereka terpaksa berhenti bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang akan menghadapi pensiun merupakan karyawan yang akan berakhir masa kerja formal dengan pihak perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Pada masa pensiun seseorang akan kehilangan hal-hal tertentu salah satunya adalah hilangnya sumber penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

D. Kecemasan

1. Pengertian kecemasan

Sepanjang kehidupan manusia lahir sampai menjelang kematian sering kali akan menghadapi kecemasan, ini merupakan hal yang wajar. Orang yang tidak mempunyai rasa cemas akan digolongkan abnormal, sebab tidak memiliki

atau kehilangan rasa yang telah dianugerahkan Allah. Namun, apabila individu

tidak bisa mengatur rasa cemasnya ini akan berubah menjadi stress yang berkepanjangan dan akan membahayakan jiwa serta menghambat kesuksesan.

Kecemasan menurut Langgulong (1992), adalah pengalaman emosional yang tidak menggembirakan yang dialami seseorang ketika rasa takut atau ancaman dari sesuatu yang tidak dapat ditentukannya dengan jelas. Menurut Atkinson (1996), kecemasan adalah emosi yang tidak menyenangkan yang ditandai oleh perasaan seperti kekhawatiran, keprihatinan dan rasa takut yang kadang-kadang kita alami dalam tingkatan berbeda-beda. Ketidakmampuan mengendalikan pikiran buruk yang berulang-ulang dan kecenderungan berpikir bahwa keadaan akan semakin memburuk merupakan dua ciri penting dari rasa cemas.

Kecemasan (*anxiety*) dalam kamus umum bahasa Indonesia diartikan sebagai kekhawatiran, kegelisahan, ketakutan akan sesuatu yang akan terjadi. Itu juga berarti suatu perasaan takut, khawatir bahwa akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan (Badudu-Zain, 1996).

Menurut Freud (dalam Langgulong, 1992), kecemasan adalah respons atau pengalaman emosional menyakitkan yang dialami seseorang terhadap berbagai alat-alat dalam yang tunduk di bawah jaringan syaraf bebas seperti jantung, alat pernafasan, kelenjar-kelenjar peluh dan lain-lain.

Kecemasan merupakan manifestasi dari berbagai emosi yang bercampur baur antara panik, perasaan tidak menentu, dan ketakutan yang tidak jelas ketika seseorang sedang mengalami tekanan akan perasaan atau frustrasi dan pertentangan batin dan konflik (Daradjat, 1990).

Menurut Syarif (2002), kecemasan adalah perasaan kejiwaan berupa kesempitan yang dalam beberapa keadaan tertentu sering disertai dengan berbagai perubahan fisiologis dalam menjalankan fungsi sebagian besar anggota tubuh.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecemasan merupakan pengalaman emosional yang bersifat subjektif, yang dirasakan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan.

2. Macam-macam Kecemasan

Konsep-konsep kecemasan pada umumnya banyak dipengaruhi oleh teori perkembangan Sigmund Freud. Kecemasan sebagai suatu tanda terhadap adanya keadaan yang membahayakan. Kecemasan yang mengganggu tersebut berusaha dihilangkan dengan cara penyesuaian diri yang efektif. Reaksi-reaksi yang dilakukan individu berbeda-beda. Manusia akan berusaha menghilangkan kecemasan dengan menggunakan "*defence mechanism*" (Suryabrata, 2001).

Sigmund Freud (dalam Corey, 1995), mengemukakan bahwa terdapat tiga macam kecemasan, yaitu:

a. Kecemasan Realistis

Kecemasan ini merupakan kecemasan atau rasa takut akan bahaya-bahaya nyata di dunia luar, seperti banjir, gempa, runtuhnya gedung-gedung. Kecemasan realistis ini merupakan yang paling pokok, karena kedua kecemasan yang lain, kecemasan neurotis dan kecemasan moral berasal dari kecemasan yang realistis ini.

b. Kecemasan Neurotis

Kecemasan neurotis adalah kecemasan terhadap tidak terkendalinya naluri yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan yang bias mendatangkan hukuman baginya. Freud membaginya dalam tiga kelompok, yaitu:

1) Cemas Umum

Cemas ini merupakan cemas yang sederhana karena tidak berhubungan dengan hal tertentu, yang terjadi hanyalah individu merasa takut dan perasaan tidak menentu.

2) Cemas Penyakit

Cemas ini mencakup pengalaman terhadap objek atau situasi tertentu sebagai penyebab kadang merasa cemas karena takut akan terjadi hal lain, ketakutan akan kejadian itu merupakan ancaman.

3) Cemas dalam bentuk ancaman

Cemas dalam kategori ini adalah cemas yang menyertai gejala kejiwaan seperti hysteria misalnya, orang yang menderita gejala tersebut kadang-kadang tidak ingat apa-apa.

c. Kecemasan Moral

Ketakutan terhadap hati nurani. Seseorang yang hati nuraninya berkembang dengan baik cenderung merasa berdosa jika melakukan sesuatu yang berlawanan dengan kode moral yang dimilikinya. Misalnya kecemasan terhadap perbuatan yang melanggar ajaran agama. Menurut Suryabrata (2001), orang yang das Uber Ich-nya (super ego atau aspek

sosiologis) berkembang baik cenderung untuk merasa berdosa apabila ia melakukan atau berpikir untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan norma-norma moral. Kecemasan moral ini juga mempunyai dasar dalam realistik, karena di masa lampau orang telah mendapatkan hukuman sebagai akibat dari perbuatan yang melanggar kode moral dan mungkin akan mendapat hukuman lagi.

3. Faktor-faktor Kecemasan

Menurut Freud (dalam Suryabrata, 2001), mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi kecemasan, yaitu:

a. Frustrasi

Frustrasi merupakan bentuk rintangan atas aktifitas dengan tujuan tertentu. Hal ini didukung oleh pernyataan Daradjat (1990), bahwa frustrasi adalah suatu proses yang menyebabkan individu merasa akan ada suatu hal yang terjadi dan dapat menghambat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhannya.

b. Konflik

Konflik terjadi akibat adanya dua kebutuhan atau lebih yang berlawanan dan harus dipenuhi dalam waktu yang bersamaan. Pernyataan ini didukung oleh Daradjat (1990), bahwa konflik adalah terdapatnya dua dorongan atau lebih yang saling bertentangan dan tidak mungkin dipenuhi dalam waktu yang sama.

c. Ancaman

Ancaman adalah adanya bahaya yang harus diperhatikan. Ditambahkan oleh Bedudu dan Zein, (1994), ancaman merupakan peringatan yang harus diperhatikan dan diatasi agar suatu hal buruk tidak terjadi atau dapat diatasi.

d. Harga diri

Harga diri adalah suatu penilaian yang dibuat oleh individu mengenai dirinya sendiri. Harga diri terbentuk karena pengalaman atau interaksi individu dengan lingkungan, bukan sesuatu yang diturunkan.

e. Lingkungan

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan individu. Lingkungan yang memberikan dukungan terhadap individu dapat mengurangi tingkat kecemasan individu yang bersangkutan, dukungan yang dimaksud disebut dengan dukungan sosial (Effendi, 1999).

Sedangkan Menurut Subabda (1983), mengatakan bahwa kecemasan timbul karena adanya:

- a. *Threat* atau ancaman, baik ancaman terhadap tubuh, jiwa atau psikisnya maupun ancaman terhadap eksistensinya,
- b. *Conflict* atau pertentangan, terjadi pada saat individu dihadapkan pada keinginan yang saling bertolak belakang. Hampir setiap konflik melibatkan dua atau lebih alternatif yang masing-masing mempunyai sifat

- c. *Fear* atau kekhawtiran, rasa khawatir akan sesuatu sering menyebabkan rasa cemas pada diri seseorang.
- d. *Unmeetneeds* atau kebutuhan yang tidak terpenuhi karena kebutuhan manusia begitu kompleks, dan bila ia gagal untuk memenuhinya, maka timbulah kecemasan.

Menurut Kartini (1981), mengemukakan faktor-faktor kecemasan sebagai berikut:

- a. Ketakutan yang terus menerus, yang menyebabkan rasa cemas pada diri seseorang, yang mengancam seseorang individu tersebut.
- b. Kecenderungan-kecenderungan ataupun suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi.
- c. Represi terhadap masalah emosional, yang menyebabkan kekhawatiran.
- d. Dorongan-dorongan seksual yang tidak mendapat kepuasan dan terhambat, hingga mengakibatkan timbulnya konflik-konflik.

Dari teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa adanya suatu ancaman pada diri seseorang yang keinginannya tidak dapat terpenuhi sehingga terjadinya suatu konflik pada dirinya yang menyebabkan rasa kekhawatiran dalam diri individu itu sendiri yang terus menerus akan mengancam individu tersebut sehingga menjadi faktor kecemasan.

4. Aspek-aspek Kecemasan

Menurut Maher (dalam Calhoun dan Accocelia, 1990), menyebutkan bahwa aspek kecemasan terdiri dari:

- a. Aspek emosional yaitu kecemasan yang berkaitan dengan persepsi individu tentang kekuatan yang amat sangat dan secara sadar.
- b. Aspek kognitif yaitu ketakutan tersebut meluas dan sering berpengaruh terhadap kemampuan berpikir jernih, memecahkan masalah dan mengatasi tuntutan lingkungan.
- c. Aspek psikologis yaitu tanggapan tubuh terhadap rasa takut berupa pengarahannya diri untuk bertindak, baik tindakan itu dikehendaki atau tidak.

Bukclew (dalam Priest dan Hawari, 2004) berpendapat bahwa umumnya aspek kecemasan dapat dibedakan ke dalam dua, yaitu:

- a. Aspek psikologis ditandai oleh rasa tegang, bingung, khawatir, sukar berkonsentrasi dan perasaan tidak menentu atau gelisah.
- b. Aspek fisiologis ditandai dengan meningkatnya detak jantung, tidak dapat tidur, keluar keringat dingin berlebihan, dan sering gemetar.

Brekawall Mopangga, (2005) menekankan bahwa kecemasan terbagi ke dalam macam-macam simptom psikologis diantaranya, yaitu:

- a. Suasana hati, seperti mudah marah, perasaan sangat tegang dan lain-lain.

- b. Pikiran, seperti rasa khawatir, sukar berkonsentrasi, pikiran kosong, membesar-besarkan ancaman, memandang diri sebagai sangat sensitif, dan merasa tidak berdaya.
- c. Motivasi seperti rasa ketergantungan yang tinggi.
- d. Perilaku, seperti ingin melarikan diri dari situasi yang tidak menyenangkan, kurang mengambil risiko, hilangnya minat pada kehidupan, selalu tegang atau kurang rasa santai, mudah panik, gugup dan lain-lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecemasan terdiri dari beberapa aspek yaitu, aspek emosional, aspek kognitif, aspek psikologis dan aspek fisiologis.

E. Kecemasan Menghadapi Pensiun

Pensiun merupakan hal yang tidak bisa dielakkan bagi para karyawan baik yang berstatus jabatan tinggi atau rendah. Tibanya masa pensiun, berarti berakhirnya karier dibidang pekerjaan yang membawa perubahan dalam hidup individu. Individu yang menghadapi pensiun dituntut untuk berperilaku dengan cara-cara baru sehingga banyak hal yang harus dipelajari kembali. Hal ini tidak mudah karena situasi dan kondisi yang baru sering terasa asing bagi individu, dan tidak sedikit individu yang cemas akan situasi dan kondisi ini (Subianto 2003).

Menurut Bucklew (dalam Mu'arifah 2005), kecemasan pada orang yang menghadapi pensiun merupakan keprihatinan atau kekhawatiran pada sesuatu yang tidak pasti dan tidak dapat diprediksi sebagai akibat datangnya masa pensiun. Respon kecemasan tersebut digambarkan sebagai suatu perasaan terancam yang disertai oleh keadaan emosi yang terganggu dan pada akhirnya akan mempengaruhi penyesuaian dirinya. Respon kecemasan pada individu yang akan pensiun berbeda-beda antara satu orang dan lainnya, tetapi biasa dikatakan tidak jauh berbeda dengan reaksi kecemasan pada umumnya.

Pensiun adalah hal yang tidak bisa dihindari bagi para karyawan baik yang berstatus tinggi ataupun rendah. Menurut Utami, (2000) pensiun merupakan situasi yang tidak menyenangkan bagi individu yang menerimanya dan membuat individu merasa tertekan yang pada akhirnya muncul perasaan cemas ketika menghadapinya. Ia juga mengungkapkan bahwa kecemasan menghadapi pensiun akan lebih terasa pada orang yang memiliki ikatan emosional terhadap pekerjaannya atau merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Fletcher dan Hanson, (1991), menjelaskan dengan tibanya pensiun, berarti berakhirnya karir di bidang pekerjaan yang membawa perubahan pada hidup seseorang. Untuk itu, individu yang menghadapi pensiun dituntut untuk berperilaku dengan cara-cara yang baru sehingga banyak hal yang harus dipelajari kembali. Hal ini tidak mudah karena situasi baru sering terasa asing, tidak pasti dan tidak jelas bagi seseorang sehingga menimbulkan perasaan cemas bagi individu yang mengalaminya.

Kecemasan menghadapi masa pensiun merupakan suatu perasaan tidak menyenangkan karena khawatir, bingung atau tidak pasti akan masa depannya yang timbul ketika individu akan memasuki masa pensiun namun belum siap menerima kenyataan tersebut dengan segala akibatnya baik secara sosial, psikologis maupun secara fisiologis (Wulandari, 2001).

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi pensiun adalah berakhirnya karir seseorang di bidang pekerjaan yang membawa perubahan pada kehidupan seseorang, sehingga individu yang akan menghadapi pensiun tersebut dituntut untuk berperilaku dengan cara-cara yang baru. Hal tersebut tidak mudah karena situasi yang baru membuat individu merasa asing sehingga menimbulkan perasaan cemas bagi yang mengalaminya.

1. Ciri-ciri Kecemasan Menghadapi Pensiun

Menurut Blackburn dan Davidson (1994), ciri-ciri kecemasan dapat mempengaruhi: suasana hati (kecemasan, mudah marah, perasaan sangat tegang), pikiran (khawatir, sukar berkonsentrasi, pikiran kosong, membesar-besarkan ancaman, memandang diri sebagai sangat sensitif, merasa tidak berdaya), motivasi (menghindari situasi, ketergantungan tinggi, ingin melarikan diri), perilaku (gelisah, gugup, kewaspadaan yang berlebihan) dan gejala biologis atau gerakan otomatis meningkat: misalnya berkeringat, gemetar, pusing, berdebar-debar, mual, mulut kering.

Hawari (2004), mengemukakan keluhan orang yang mengalami gangguan kecemasan antara lain:

- a. Cemas, khawatir, firasat buruk, takut akan pikirannya sendiri, mudah tersinggung.
- b. Merasa tegang, tidak tenang, gelisah, mudah terkejut.
- c. Takut sendirian, takut pada keramaian dan banyak orang.
- d. Gangguan pola tidur, mimpi-mimpi yang menegangkan.
- e. Gangguan konsentrasi dan daya ingat.
- f. Keluhan somatik, misalnya jantung berdebar cepat, keringat berlebihan, sakit kepala, dan gangguan pencernaan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan Menghadapi Pensiun

Menurut Rybash (1991), faktor-faktor yang dapat membuat cemas ketika menghadapi pensiun seperti penghasilan yang tidak memadai, kesehatan yang buruk dan mengalami stres yang lain seperti kematian pasangan.

Menurut Zimbardo (dalam Hartati, 2002), perencanaan yang dibuat sebelum pensiun termasuk pola atau gaya hidup yang dilakukan akan memberikan kepuasan dan rasa percaya diri pada individu yang bersangkutan. Bagaimanapun juga, perencanaan untuk masa pensiun bukanlah sesuatu yang berlebihan karena banyak aspek kehidupan yang harus disiapkan dan dipertahankan. Selain itu, memelihara kesehatan dan menjalani kehidupan standar sejak sebelum pensiun juga memiliki pengaruh.

Menurut Brill dan Hayes (1981), faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi pensiun adalah:

- a. Menurunnya pendapatan atau penghasilan, termasuk didalamnya adalah gaji, tunjangan fasilitas dan masih adanya anak-anak yang belum mandiri yang membutuhkan biaya atau masih adanya tanggungan keluarga.
- b. Hilangnya status, baik status jabatan seperti pangkat dan golongan maupun status sosialnya, termasuk didalamnya adalah hilangnya wewenang penghormatan orang lain atas kemampuannya dan pandangan masyarakat atas kesuksesannya.
- c. Berkurangnya interaksi sosial dengan teman kerja. Kerja memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan, namun dengan tibanya masa pensiun hal ini kurang biasa dilakukan karena kondisi fisik dan ekonomi yang tidak memungkinkan sehingga tidak berhubungan seperti dulu.
- d. Datangnya masa tua, yaitu terutama menurunnya kekuatan fisik dan kesehatan. Penyebab menurunnya kekuatan fisik yaitu suatu perubahan pada sel-sel tubuh bukan karena penyakit khusus tetapi karena proses menua yang mempengaruhi turunya kekuatan dan tenaga.

Menurut Atamimi (1996), individu yang masih bekerja atau melakukan pekerjaan lain selain pekerjaan utama setelah pensiun akan merasa lebih bahagia dan memiliki harga diri tinggi. Harga diri tinggi dapat mempertegas kehadiran individu di lingkungannya.

Beberapa uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi pensiun pada karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dipengaruhi oleh faktor berkurangnya pendapatan, hilangnya status, berkurangnya interkasi sosial dengan teman kerja dan datangnya masa tua. Sementara karyawan yang mempunyai pekerjaan sampingan dapat mengadakan penyesuaian terhadap masa pensiun karena rutinitas pekerjaan yang biasa dilakukan dapat tergantikan oleh pekerjaan sampingan yang dimiliki.

F. Perbedaan Kecemasan Menghadapi Pensiun antara Karyawan yang Tidak Memiliki Pekerjaan Sampingan dengan Memiliki Pekerjaan Sampingan

Pensiun adalah masa transisi hidup yang mungkin sangat menegangkan. Masa ini ditandai dengan dengan beberapa perubahan dalam status, pendapatan dan rutinitas sehari-hari. Salah satu implikasi yang penting dalam mempelajari masa pensiun adalah rencana sebelum pensiun dan sosialisasi untuk peran baru ketika individu tidak lagi bekerja. Masa depan yang tidak jelas mengenai pensiun dan perubahan-perubahan yang terjadi menjadi situasi yang menekan dan bisa membuat cemas individu yang akan mengalami pensiun (Hurlock, 1994).

Kecemasan menghadapi pensiun akan berbeda antara karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dengan memiliki pekerjaan sampingan. Karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan akan merasa kehilangan rutinitas bekerja dan mengalami kebingungan karena tidak memiliki penghasilan setelah

Sementara karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan dapat

menyesuaikan diri terhadap masa pensiun karena rutinitas pekerjaan yang biasa dilakukan dapat tergantikan oleh pekerjaan sampingan yang dimiliki sehingga karyawan tersebut masih memiliki penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Berkurangnya pendapatan/penghasilan akan menambah kecemasan pada karyawan terlebih bagi karyawan yang masih memiliki tanggungan keluarga yang tentunya masih membutuhkan banyak biaya.

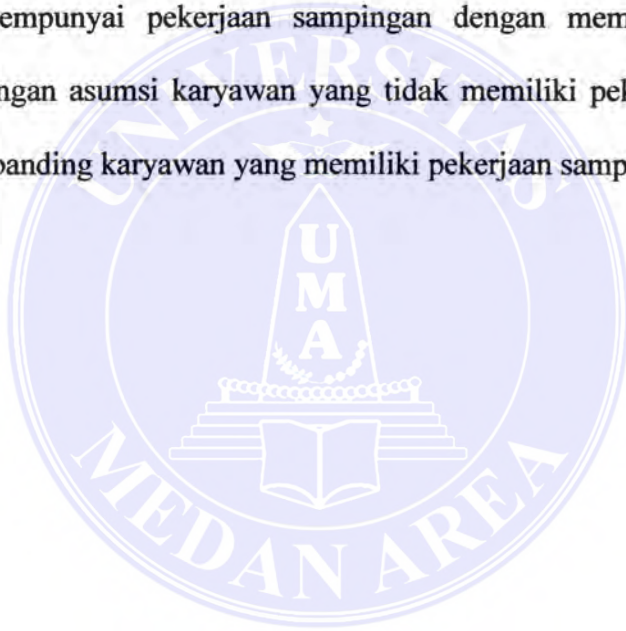
Menurut Fillenbaun (dalam Hartati, 2002), sikap dalam menghadapi masa pensiun sangat dipengaruhi oleh sosial ekonomi individu, seperti tabungan yang memadai dan pemilihan pekerjaan lain sebagai kelanjutan pekerjaan sebelumnya. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Parkinson (1990), bahwa sebagian besar individu menganggap masalah keuangan tidak dapat diabaikan begitu saja, karena uang merupakan kunci menuju masa pensiun yang nyaman. Karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan akan lebih santai menghadapi masa pensiun karena menurut mereka pensiun merupakan perpindahan dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain sehingga tidak terlalu menyebabkan stres.

Faktor lain yang menimbulkan kecemasan menghadapi pensiun adalah perasaan berguna dan kompeten (Decker, 1980). Karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan akan memandang pensiun sebagai hal negatif karena pensiun identik dengan seseorang yang sudah tidak berguna lagi karena kehilangan tanggung jawab yang selama ini dipegang dan individu merasa dirinya masih produktif, sedang karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan tetap aktif dan produktif sehingga tidak merasa sebagai individu yang tidak berguna lagi.

Pekerjaan sampingan tersebut dapat menimbulkan perasaan kompeten dan mandiri pada karyawan yang telah pensiun.

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada perbedaan kecemasan dalam menghadapi masa pensiun antara karyawan yang tidak mempunyai pekerjaan sampingan dengan mempunyai pekerjaan sampingan, dengan asumsi karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan lebih cemas dibanding karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu menganalisis data dengan menggunakan angka-angka, rumus, atau model matematis berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Neuman (2003), prosedur yang biasa digunakan dalam penelitian kuantitatif ada tiga, yaitu eksperimen, survei, dan *content analysis*. Berdasarkan klasifikasi yang dikemukakan oleh Neuman (2003) tersebut, maka tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian survei model komparatif yaitu melihat perbedaan antar dua variabel mengingat tujuan dalam penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan kecemasan menghadapi masa pensiun antara karyawan yang tidak mempunyai pekerjaan sampingan dan mempunyai pekerjaan sampingan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : a. Karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan.
b. Karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan.
2. Variabel tergantung (Y) : Kecemasan menghadapi pensiun.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Suatu penelitian harus memilih dan menentukan definisi operasional yang paling relevan terhadap variabel penelitiannya (Azwar 2005). Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang Memiliki Pekerjaan Sampingan

Karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya aktivitas yang dilakukan karyawan diluar pekerjaan pokok sebagai karyawan yang bersifat produktif atau memberikan penghasilan tambahan. Aktivitas ini dapat berupa bertani atau berkebun baik menumpang atau milik sendiri, berternak, berdagang,

membuka kios dan lain sebagainya yang sifatnya menghasilkan uang atau penghasilan.

2. Karyawan yang Tidak Memiliki Pekerjaan Sampingan

Karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan merupakan suatu kondisi dimana tidak adanya aktivitas yang dilakukan karyawan diluar pekerjaan pokok sebagai karyawan yang bersifat produktif atau memberikan penghasilan tambahan.

3. Kecemasan Menghadapi Pensiun

Kecemasan menghadapi pensiun merupakan reaksi psikologis, fisiologis dan kognitif yang tidak menyenangkan pada karyawan dan bersifat subjektif ditandai dengan adanya perasaan gelisah, takut, tegang, khawatir, detak jantung meningkat, keluar keringat dingin berlebihan dan irasional yang dihubungkan dengan suatu ancaman berupa menghadapi masa pensiun pada karyawan PTPN III Aek Nabara.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya yang disebut sampel, (Winarsunu 2004).

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan PTPN III Aek Nabara yang akan menghadapi masa pensiun berjumlah 50 karyawan. Terdiri dari 22 karyawan memiliki pekerjaan sampingan dan 28 tidak memiliki pekerjaan sampingan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebahagian populasi yang dikenal langsung dalam penelitian (Hadi, 1987). Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar kesimpulan yang berlaku untuk populasi dapat dipertanggungjawabkan. Arikunto (1998), menjelaskan bahwa untuk mempermudah pengambilan sampel maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 Karyawan, artinya kurang dari 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk memperoleh sampel yang dapat mencerminkan keadaan populasinya, maka harus digunakan teknik pengambilan sampel yang benar. Dalam penelitian ini terdapat dua kelompok sampel yaitu kelompok sampel karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dan kelompok sampel karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada kedua kelompok sampel

tersebut menggunakan teknik *total sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan secara menyeluruh terhadap populasi penelitian dikarenakan yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh populasi penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2005).

Pada penelitian ini metode pengumpulan datanya menggunakan metode angket dengan menggunakan skala. Metode angket atau skala langsung diberikan kepada karyawan yang menjadi target penelitian. Adapun skala yang akan diberikan adalah skala yang dikembangkan dan disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kecemasan menghadapi pensiun meliputi aspek kognitif, psikologis, dan fisiologis. Dari aspek tersebut peneliti menjabarkan kedalam indikator yang selanjutnya dibuat dalam bentuk pernyataan/aitem.

Skala kecemasan ini dibuat menggunakan format skala *professional judgement* dengan 3 pilihan jawaban. Pada item yang bersifat favorable (mendukung) pilihan jawaban “Y” (Ya) diberi nilai 3, jawaban “K” (Kadang-kadang) diberi nilai 2, jawaban dan “T” (Tidak) diberi nilai 1. Sebaliknya pada item yang bersifat Unfavorable (tidak mendukung) pilihan jawaban pilihan jawaban “Y” (Ya) diberi nilai 1, jawaban “K” (Kadang-kadang) diberi nilai 2, jawaban dan “T” (Tidak) diberi nilai 3.

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 1997). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ketetapan dan kecermatan alat ukur menjalankan fungsi pengukuran. Suatu alat ukur atau pengumpul data dikatakan valid adalah alat ukur dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakan pengukuran (Azwar, 1997). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *Alpha Cronbach's* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\left[\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right] \left[\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right]}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variable x (skor subjekl tiap aitem) dengan variable y (total skor subjek dari keseluruhan aitem).

ΣXY = jumlah hasil perkalian antara variable x dan y

ΣX = jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

ΣY = jumlah skor keseluruhan item pada subjek

ΣX^2 = jumlah kwadrat skor x

ΣY^2 = jumlah kwadrat skor y

N = jumlah subjek

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (1997), hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Reliabel dapat dikatakan kepercayaan, keandalan, keajaiban, kestabilan, dan konsistensi. Teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach's* sebagai berikut:

$$a = \left[\frac{1 - S1^2 = S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$: Varians skor belahan 1

$S2^2$: Varians skor belahan 2

Sx^2 : Varians skor skala

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah Karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan (X1) dan yang memiliki pekerjaan sampingan (X2), selanjutnya karyawan yang akan menghadapi pensiun disebut sebagai variabel bebas (X). Sedangkan variabel yang diukur atau variabel terikatnya (Y) adalah Kecemasan menghadapi pensiun. Berikut adalah bagan penelitian Analisa Varians 1 Jalur.

X	
X1	X2
Y	Y

Keterangan:

- X : Karyawan yang akan menghadapi pensiun
 X1 : Karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan
 X2 : Karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan
 Y : Kecemasan menghadapi pensiun

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang telah diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian (kemandirian) menyebar mengikuti prinsip kurva normal.

2. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang bersifat homogen.

Semua data penelitian dianalisis dengan komputer SPS (Seri Program Statistik), Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Versi IBM/IN, Hak Cipta © 2000 dilindungi undang-undang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik penelitian yang sama.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat adanya perbedaan kecemasan dalam menghadapi pensiun yang signifikan antara karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan dengan karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan. Hasil ini diketahui dengan melihat koefisien perbedaan $F = 381,772$ dengan koefisien signifikansi 0,000. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian dinyatakan diterima.
2. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan memiliki kecemasan menghadapi pensiun lebih rendah dengan nilai rata-rata mean empirik 44,95 dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan memiliki kecemasan menghadapi pensiun lebih tinggi dengan nilai rata-rata mean empirik 78,86.

B. Saran

Sejalan dengan simpulan yang telah dibuat, maka berikut ini adalah saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Saran Kepada karyawan

Hadapi pensiun dengan rileks, karena ketegangan dan kecemasan tidak akan menjadikan segalanya menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini dapat membantu untuk menghindari kecemasan dalam menghadapi pensiun. Karyawan yang akan pensiun sebaiknya membuat perencanaan dan persiapan sebelum pensiun, sebagai contoh dengan memikirkan bisnis atau usaha baru, atau mulai memikirkan untuk menekuni pekerjaan baru yang lebih cocok dengan usia anda (karyawan) disertai optimisme bahwa hidup anda akan menjadi jauh lebih baik lagi dari sebelumnya, jangan membiarkan diri anda (karyawan) menganggur dan melamun karena akan membangkitkan emosi dan pikiran negatif, lalu lakukanlah kegiatan sosial yang menarik yang bersifat positif.

2. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Melihat pentingnya sebuah pekerjaan sampingan pada karyawan yang sedang menghadapi pensiun, maka dari itu disarankan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan karyawan-karyawannya disaat menghadapi masa pensiun supaya karyawan-karyawannya tidak mengalami kecemasan, misalnya dari pihak perusahaan membuat suatu kegiatan atau pelatihan wirausaha guna untuk mempersiapkan diri karyawan dalam menghadapi masa pensiun.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada penelitian yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk dapat menambah jumlah pernyataan di masing-masing aspek secara rinci supaya hasil dari penelitian lebih terperinci sehingga lebih mudah untuk dilakukan tindakan. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjut ini, maka hasil dari penelitian menjadi lebih lengkap.



Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek .(Edisi Revisi IV)* Jakarta: Rineka Cipta.
- Atamimi, N. 1996. *Post Power Syndrome*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada. (<http://www.skripsipsikologie.wordpress.com/kecemasan/html>. Tanggal akses 23 juli 2012).
- Atkinson, R. L., Atkinson, K. C., dan Benn, D. J. 1996. *Pengantar Psikologi Jilid II. Edisi kesebelas*. Terjemahan Kusuma, W. Jakarta: Erlangga.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Azwar, S. 2005. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badudu-Zain, 1996. *Kamus umum bahasa indonesia*, Jakarta: Sinar Harapan (<http://wtd.eprints.ums.ac.id/./wahyu.2.pdf>. tanggal akses 23 Juni 2012).
- Blackburns, I. M dan Davidson, K. M. 1994. *Terapi Kognitif Untuk Depresi dan Kecemasan: Suatu Petunjuk Bagi Praktisi. (terjemahan: Sutadi, R. K)*. Semarang : IKIP Semarang Press.
- Brill, P. L and Hayes, J. P. 1981. *Taming Your Turmoil: Managing The Transitions of Adult Life*. Eaglewood Cliffs: Prentice – Hall.Inc. (<http://www.library-upnvj.ac.id.bab2.pdf>. Tanggal akses 9 agustus 2012).
- Calhoun, J.F, & Acocella, J.R. 1990. *Psychology of Adjustment and Human Relationship 3rd Edition*. New York: McGraw-Hill Publishing Company (<http://www.library-upnvj.ac.id.bab2.pdf>. Tanggal akses 9 agustus 2012).
- Corey, Gerald. 1995. *Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi*. Bandung: Eresco.
- Decker, D. L. 1980. *Social Gerontology: An Introduction To Dynamics Of Aging*. Boston: Little, Brown & Company. (<http://www.library-upnvj.ac.id.pdf>. Tanggal akses 10 agustus 2012).
- Effendi, R.W., 1999. Hubungan Antara Perilaku Coping dan Dukungan Sosial Dengan Kecemasan Pada Ibu Hamil Anak Pertama. Vol. 14. Nomor 54. (skripsi tidak diterbitkan).
- Hadi, S. 1987. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada (UGM).

- Hartati, N. 2002. *Post Power Syndrom Sebagai Gangguan Mental Pada Masa Pensiun. Tazkiya. Volume 2. Nomor 1. April.*
(<http://www.postpowersyndrome.ac.id.bab1>. diakses tanggal 10 agustus 2012).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hawari, 2004. *Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*. Edisi III (Revisi), Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa.
- Hurlock, E. B. 1994. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi V. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 1981. *Patologi Sosial 3 Gangguan-Gangguan Kejiwaan*. Jakarta: Rajawali.
- Langgulong, Hasan. 1992. *Teori-teori Kesehatan Mental*. Jakarta: Pustaka Al Husna.
- Mu'arifah, A. 2005. *Hubungan Kecemasan dan Agresivitas*. Humanitas: Indonesian Psychological Journal. Volume 2. Nomor 2. Agustus 2005: 102 – 111.
- Neuman, Lawrence. 2003. *Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Pearson Education Inc
- Parkinson, C. N., Rusmonji, N. K., dan Vieire, W. E. 1990. *Masa Pensiun Yang Bahagia. Terjemahan: Budi*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Rybash dkk. 1991, *Adult Development and Aging. Second Edition*, Dubuque: Wm. C. Brown Publisher.
(<http://www.skripsipsikologie.wordpress.com/kecemasan/html>. Tanggal akses 23 juli 2012).
- Santrock, J. W. 1999. *Life -Span Development. Seventh Edition*. USA: McGraw.
<http://wtd.eprints.ums.ac.id/..wahyu.1.pdf>. tanggal akses 15 september 2012
- Subabda, Y. 1983. *Pastoral Konseling Jilid I Edisi I*. Malang: Gandungan.
- Subianto, A. 2003. *Setelah Pensiun*. Jakarta: RBI Research
- Suryabrata, S. 2001. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Syarif, Adnan. 2002. *Psikologi Qur'ani*. Bandung: Pustaka Hidayah.
(<http://wtd.eprints.ums.ac.id/./wahyu.1.pdf>. tanggal akses 15 september 2012).
- Winarsunu, Tulus. 2004. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Z, Daradjat. 1990. *Kesehatan Mental*. Jakarta: Gunung Agung.

