



**HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN
KECEMASAN MENGHADAPI MASA PENSIUN
PADA KARYAWAN PT. WIJAYA KARYA BETON
Tbk. PBB MAJALENGKA**

SKRIPSI

**disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

oleh

Wiwin Rizky Octafianto

1511414123

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2019

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul “Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka” ini benar- benar karya saya sendiri, bukan jiplakan orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 29 Januari 2019

Yang Menyatakan



Wiwin Rizky Octafianto

1511414123

PENGESAHAN

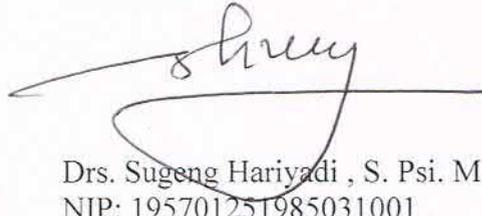
Skripsi dengan judul “Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka” telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Selasa tanggal 29 Januari 2019.



Ketua

Dr. Drs. Edy Purwanto, M. Si.
NIP: 196301211987031001

Sekretaris



Drs. Sugeng Hariyadi, S. Psi. M. S
NIP: 195701251985031001

Penguji 1



Moh. Iqbal Maabruri, S. Psi., Msi
NIP: 197503092008011008

Penguji 2



Abdul Azis, S.Psi., M.Psi.
NIP: 198204232014041001

Penguji 3



Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.Psi.
NIP: 197810072005011003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Be My self, Be Yourself

-Penulis-

Belajar itu hadiah, bahkan rasa sakit adalah seperti guru

-Michael Jordan-

-

Persembahan

Skripsi ini penulis peruntukkan kepada Ayah, Ibu, Adik tersayang yang selalu memberi semangat dan doa yang tiada henti-hentinya.

KATA PENGANTAR

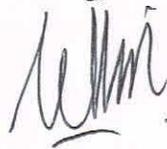
Alhamdulillah *rabbi* *alamin*. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia yang telah diberikan selama menjalani proses pembuatan Skripsi yang berjudul “Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka” sampai dengan selesai.

Skripsi ini dapat terselesaikan tentunya tidak lepas dari bantuan serta dukungan berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan beserta jajaran pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi, M.S. Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Amri Hana Muhammad S. Psi., M.A. sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan semangat dan kesabarannya membimbing serta memberi saran dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Nuke Martiarini, S.Psi., M.A. sebagai dosen wali yang telah memberikan semangat dan kesabarannya membimbing serta memberi saran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka yang sudah membantu dalam mengisi skala yang saya sebar.
6. Semua dosen Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

7. Kedua orang tua penulis yaitu Hermawan Santoso dan Wiwi Hastuti dan adik penulis Nurul Fifi Hastuti yang sudah memberikan doa dan semangatnya tanpa henti dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi penulis.
8. Sahabat-sahabat penulis yaitu teman – teman psikologi angkatan 2014 yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan skripsi.
9. Teman-teman sepermainan yaitu Satria Akbar, Bella Abdi Negara, Dewangga, Febriyan, Irsyad, Hawin, Oki, Dani, Teguh, Arif, Bahrudin, teman-teman Psikologi rombel 4, teman-teman KKN, rekan kerja baik di PT. Gojek Indonesia, rekan kerja di Trans Semarang shelter UNNES, teman-teman Panti, dan Angkringan Mas Arif yang selalu memberikan dukungan penulis untuk menulis skripsi, dan yang sudah penulis anggap seperti keluarga sendiri.
10. Revanda Destu Putri Ashari dan keluarga yang selalu menemani, membantu, memotivasi, dan mendoakan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Semarang, 29 Januari 2019



Penulis

ABSTRAK

Rizky Octafianto, Wiwin. 2019. Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka. *Skripsi*. Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Amri Hana Muhammad, S.Psi.,M.A.

Kata Kunci: dukungan keluarga, kecemasan menghadapi masa pensiun

Pensiun merupakan suatu kondisi yang pasti akan dialami oleh setiap karyawan, pensiun merupakan masa dimana setiap pegawai akan kehilangan jabatan, fasilitas, rutinitas. Kecemasan menghadapi masa pensiun mudah muncul bagi pegawai yang menganggap pensiun itu sebagai hal yang negatif yang ditunjukkan dengan semangat kerja menurun, rasa tegang menghadapi masa pensiun membuat pegawai menjadi tidak bisa rileks dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Dukungan keluarga penting diberikan kepada karyawan yang memasuki masa pensiun, karena keluarga merupakan elemen yang memiliki kedekatan emosional paling dekat dengan pekerja, keluarga akan memberikan dorongan berupa perhatian, penghargaan, kepedulian, kehangatan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka. Sampel dalam penelitian ini 50 karyawan dengan menggunakan teknik sampling *purposive sampling* sesuai dengan kategori usia yaitu ≥ 40 tahun dan sudah berkeluarga. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala kecemasan menghadapi masa pensiun yang berisi 40 item dengan validitas >0.25 dengan 20 item yang dinyatakan valid, dan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,757$. Kemudian skala dukungan keluarga yang berisi 33 item dengan validitas >0.3 dengan 20 item dinyatakan valid, dan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,859$.

Hasil penghitungan dibantu dengan *software* pengolah data, diperoleh dukungan keluarga pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka berada di kategori tinggi. dan kecemasan menghadapi masa pensiun karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka berada pada kategori sedang. Uji hipotesis dilakukan dengan formula korelasi *Spearman* menghasilkan nilai ρ sebesar $-0,331$ dengan nilai signifikansi $0,019$. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi “ada hubungan negatif dukungan keluarga dengan kecemasan menghadapi masa pensiun karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka” diterima. Semakin tinggi dukungan keluarga maka semakin rendah kecemasan menghadapi masa pensiun. Sebaliknya, semakin rendah dukungan keluarga karyawan, maka kecemasan menghadapi masa pensiun akan semakin tinggi.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB	
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	12
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.4.1 Manfaat Teoritis	14
1.4.2 Manfaat Praktis	15
2. LANDASAN TEORI.....	16
2.1 Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun	16
2.1.1 Pengertian Kecemasan	16

2.1.2 Jenis-jenis Kecemasan	18
2.1.3 Komponen Kecemasan.....	21
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan (<i>Anxiety</i>)	24
2.1.5 Definisi Masa Pensiun	27
2.1.6 Jenis-jenis Pensiun	28
2.1.7 Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun	31
2.1.8 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun	32
2.2 Dukungan Keluarga	36
2.2.1 Pengertian Dukungan Keluarga	36
2.2.2 Jenis-jenis Dukungan Keluarga.....	38
2.2.3 Sumber-sumber Dukungan Keluarga.....	41
2.3 Kerangka Berpikir Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun	42
2.4 Hipotesis.....	48
3. METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Jenis Penelitian.....	49
3.2 Desain Penelitian.....	49
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	49
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
3.4.1 Definisi Operasional Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun.....	50
3.4.2 Definisi Operasional Dukungan Keluarga	51
3.5 Populasi dan Sampel	52
3.5.1 Populasi.....	52

3.5.2 Sampel.....	52
3.6 Metode Pengumpulan Data	53
3.7.6.1 <i>Blue Print</i> Skala	54
3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	56
3.7.1 Validitas	56
3.7.1.1 <i>Uji Validitas Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun</i>	57
3.7.1.2 <i>Uji Validitas Dukungan Keluarga</i>	58
3.7.2 Reliabilitas	59
3.7.2.1 <i>Uji Reliabilitas Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun</i>	59
3.7.2.2 <i>Uji Reliabilitas Dukungan Keluarga Karyawan PT. Wijaya Karya Beton tbk. PBB Majalengka</i>	60
3.8 Metode Analisis Data	61
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Persiapan Penelitian	63
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian.....	63
4.1.2 Proses Perizinan	64
4.1.3 Penentuan Subjek Penelitian	65
4.1.4 Penyusunan Alat Ukur.	65
4.2 Pengumpulan Data	66
4.2.1 Pengumpulan data Penelitian	66
4.2.2 Pemberian Skoring	67
4.3 Analisis Deskriptif	68
4.3.1 Gambaran Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton, tbk. PBB Majalengka.....	69

4.3.1.1	<i>Gambaran Umum Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka .</i>	69
4.3.1.2	<i>Gambaran Per Aspek Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.</i>	72
4.3.1.2.1	<i>Gambaran Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Aspek Emosional</i>	72
4.3.1.2.2	<i>Gambaran Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Aspek Kognitif.</i>	74
4.3.1.2.3	<i>Gambaran Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Aspek Fisiologi.</i>	76
4.3.2	<i>Gambaran Dukungan Keluarga Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka</i>	81
4.3.2.1	<i>Gambaran Dukungan Keluarga Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.</i>	81
4.3.2.2	<i>Gambaran Per Jenis Dukungan Keluarga Pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.</i>	83
4.3.2.2.1	<i>Gambaran Emotional Support pada Dukungan Keluarga.</i>	84
4.3.2.2.2	<i>Gambaran Instrumental Support pada Dukungan Keluarga.</i>	86
4.3.2.2.3	<i>Gambaran Informational Support pada Dukungan Keluarga.</i>	88
4.3.2.2.4	<i>Gambaran Companionship Support pada Dukungan Keluarga.</i>	90
4.4	<i>Analisis Inferensial</i>	94
4.4.1	<i>Hasil Uji Hipotesis.</i>	94
4.5	<i>Pembahasan</i>	95
4.5.1	<i>Pembahasan Analisis Deskriptif Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.</i>	96
4.5.2	<i>Pembahasan Analisis Deskriptif Dukungan Keluarga Pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.</i>	100

4.5.3 Pembahasan Analisis Inferensial tentang Hubungan Dukungan Keluarga dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.....	103
4.6 Keterbatasan Penelitian	109
5. PENUTUP.....	110
5.1 Simpulan	110
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN.....	119

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tabel Studi Pendahuluan	7
Tabel 3.1 Skoring Skala Kecemasan menghadapi masa pensiun dan dukungan keluarga	54
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun	54
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Dukungan Keluarga.....	55
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun.....	57
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Dukungan Keluarga Karyawan PT. Wijaya Karya Beton tbk. PBB Majalengka	58
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun	60
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Dukungan Keluarga Karyawan PT. Wijaya Karya Beton tbk. PBB Majalengka	61
Tabel 4.1 Penggolongan Distribusi Frekuensi	68
Tabel 4.2 Gambaran Umum Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, tbk. PBB Majalengka	70
Tabel 4.3 Stastistik Deskriptif Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, tbk. PBB Majalengka	71
Tabel 4.4 Gambaran Umum Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, tbk. PBB Majalengka Aspek Emosional	73
Tabel 4.5 Stastistik Deskriptif Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, tbk. PBB Majalengka Aspek Emosional	73
Tabel 4.6 Gambaran Umum Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, tbk. PBB Majalengka Aspek Kognitif	75
Tabel 4.7 Stastistik Deskriptif Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, tbk. PBB Majalengka Aspek Kognitif	75

Tabel 4.8	Gambaran Umum Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka Aspek Fisiologis	77
Tabel 4.9	Stastistik Deskriptif Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka Aspek Fisiologis	77
Tabel 4.10	Ringkasan Deskriptif Per Aspek Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka	79
Tabel 4.11	Perbanddingan Mean Empiris Per Aspek Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun.....	80
Tabel 4.12	Gambaran Umum Dukungan Keluarga Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka	82
Tabel 4.13	Stastistik Deskriptif Dukungan Keluarga Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.....	83
Tabel 4.14	Gambaran Umum <i>Emotional support</i> pada Dukungan Keluarga	85
Tabel 4.15	Stastistik Deskriptif <i>Emotional Support</i> pada Dukungan Keluarga.	85
Tabel 4.16	Gambaran Umum <i>Instrumental Support</i> pada Dukungan Keluarga.....	87
Tabel 4.17	Stastistik Deskriptif <i>Instrumental Support</i> pada Dukungan Keluarga.....	87
Tabel 4.18	Gambaran Umum <i>Informational Support</i> pada Dukungan Keluarga.....	89
Tabel 4.19	Stastistik Deskriptif <i>Informational Support</i> pada Dukungan Keluarga.....	89
Tabel 4.20	Gambaran Umum <i>Companionship Support</i> pada Dukungan Keluarga.....	91
Tabel 4.21	Stastistik Deskriptif <i>Companionship Support</i> pada Dukungan Keluarga	91

Tabel 4.22 Ringkasan Deskriptif Per Jenis Dukungan Keluarga Pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka	92
Tabel 4.23 Perbandingan Mean Empiris Per Jenis Dukungan Keluarga	93
Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis Dukungan Keluarga dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun.	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	47
Gambar 4.1 Diagram Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.....	70
Gambar 4.2 Diagram Aspek Emosional Pada Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka	72
Gambar 4.3 Diagram Aspek Kognitif Pada Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka	75
Gambar 4.4 Diagram Aspek Fisiologis Pada Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka	77
Gambar 4.5 Diagram Ringkasan Per Aspek Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun	78
Gambar 4.6 Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Per Aspek <i>Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun</i>	79
Gambar 4.7 Diagram Dukungan Keluarga Pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka	83
Gambar 4.8 Diagram Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.....	85
Gambar 4.9 Diagram Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.....	87
Gambar 4.10 Diagram <i>informational Support</i> Dukungan Keluarga pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.....	89
Gambar 4.11 Diagram <i>Companionship Support</i> Dukungan Keluarga pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. PBB Majalengka.....	91
Gambar 4.12 Diagram Ringkasan Per Jenis Dukungan Keluarga.	92
Gambar 4.13 Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Per Jenis Dukungan Keluarga.	93

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisiner Studi Pendahuluan	120
Lampiran 2 Skala Penelitian	122
Lampiran 3 Tabulasi Penelitian	131
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	140
Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis	144

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selain sebagai sumber penghasilan, bekerja juga merupakan simbol identitas diri. Individu yang memiliki identitas akan lebih mudah diakui oleh orang lain dan masyarakat sebagai suatu pribadi yang memiliki arti dan peran yang jelas dalam masyarakat. Bekerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aktivitas yang menghabiskan waktu paling banyak dalam kehidupan manusia. Menurut UU No. 13 Thn 2003 pasal 77-85 tercantum bahwa di beberapa perusahaan, jam kerja, waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Di Indonesia pada umumnya pekerja memiliki waktu bekerja 6 sampai 8 jam dalam 1 hari kerja. Perputaran waktu yang selalu berjalan mengakibatkan seseorang yang bekerja tidak menyadari sudah semakin bertambah usia, dan semakin lama mengabdikan dirinya pada pekerjaan yang ditekuni. Bagi pekerja melakukan suatu pekerjaan tertentu demi mendapatkan upah dari jerih payah dan waktu yang diberikan untuk peningkatan perusahaan yang ditempati merupakan suatu kewajiban mendasar demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut UU No. 13 thn 2003 pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Melalui penjelasan tersebut tenaga kerja sangat dilindungi oleh perusahaan dengan beberapa fasilitas-fasilitas, karena perusahaan tidak akan bergerak lebih tanpa adanya tenaga kerja.

Kemunculan rasa lelah, stress, dan jenuh tentunya dialami oleh pekerja, menjadi penanda bahwa pekerja membutuhkan waktu untuk beristirahat, berlibur guna memulihkan kondisi tubuh dan pikiran. Seiring berjalannya waktu dan bertambahnya usia, tanpa disadari akan tiba saatnya bagi para pekerja untuk menyelesaikan masa pengabdian dalam suatu perusahaan karena batasan usia yang disebut “pensiun”.

Batas usia pensiun tidak dijelaskan secara rinci dalam Undang-Undang, namun dalam pasal 167 ayat 1 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditentukan pada perjanjian kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di setiap perusahaan.

Schwartz (1999: 269) menyatakan bahwa pensiun merupakan pola hidup atau masa transisi ke pola hidup baru. Pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan pola hidup setiap individu. Masa pensiun dapat menimbulkan masalah psikologis bagi pekerja yang belum siap dalam menghadapi pensiun.

Idealnya memasuki masa pensiun seorang karyawan seharusnya merasa senang karena telah mencapai puncak karirnya. Individu dapat menikmati masa hidupnya dengan lebih santai, rileks, tenang, dan bahagia karena tidak lagi terbebani dengan berbagai tugas dan tanggung jawab dari instansi atau organisasi tempatnya bekerja. Saat masa pensiun tiba maka akan lebih banyak waktu dan kesempatan bersama-sama dengan keluarga, dapat meningkatkan kualitas kesehatan karena berkurangnya tekanan beban kerja yang harus dihadapi dan

akhirnya dapat memaknai kehidupannya dengan penuh keoptimisan (Fardila, Rahmi, & Putra:2014).

Sutanto dan Cokro (2008:14) mengemukakan beberapa aspek kesiapan pribadi individu yang merupakan kebutuhan utama untuk mempersiapkan masa pensiun, yaitu: (a) kesiapan materi *financial*, kesiapan ini berupa ketersediaan sejumlah bekal pendukung berupa tabungan, asuransi, simpanan asset, dan kegiatan usaha; (b) kesiapan fisik, semakin bertambahnya usia, kemampuan fisik pun akan semakin berkurang, oleh sebab itu perlunya menjaga kesehatan fisik dengan menjalankan pola hidup yang benar, dan (c) kesiapan mental dan emosi, yakni kekuatan dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang akan terjadi, seperti perubahan status, kehilangan pekerjaan, pengurangan pendapatan, dan kehilangan kemampuan. Pekerja yang memenuhi aspek tersebut mampu mengurangi munculnya kecemasan pada karyawan. Bagi sebagian orang masa pensiun menjadi dambaan untuk menikmati hari tua agar bisa memanfaatkan waktu senggang dengan lebih santai, walaupun beberapa orang masih memiliki kesibukan lain diluar pekerjaannya.

Pensiun tidak datang secara tiba-tiba, melainkan secara bertahap. Tahap yang akan dilalui adalah tahap pra-pensiun atau masa persiapan pensiun dan dilanjutkan masa pensiun dan masa pasca pensiun (Hakim, 2007) di beberapa perusahaan ataupun instansi pemerintah memanfaatkan masa ini dengan serangkaian kegiatan atau yang biasa dikenal dengan program masa persiapan pensiun (MPP). Dengan adanya sistem MPP pekerja akan memiliki rencana-

rencana untuk masa depan setelah pensiun, dengan adanya rencana tersebut pekerja akan merasa tenang bila waktu untuk pensiun tiba.

Program MPP yang dijalankan oleh PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka diterapkan pada karyawan tujuh tahun sebelum usia pensiun yang diatur sesuai dengan PKB (perjanjian kerja bersama). Program MPP digolongkan menjadi 4 golongan, golongan 1 yaitu masa kerja kurang dari 20 tahun akan dilakukan program MPP selama tiga bulan, golongan 2 dengan masa kerja 20 tahun sampai 25 tahun akan mengikuti program MPP selama enam bulan, golongan 3 lebih dari 25 tahun sampai 30 tahun masa kerja akan diberi program MPP selama sembilan bulan, dan terakhir golongan 4 yaitu pekerja yang masa kerja lebih dari 30 tahun akan mengikuti program MPP selama 12 bulan. Selama karyawan menjalankan program MPP karyawan akan secara penuh mendapatkan hak-haknya.

Akan tetapi pada kenyataan di lapangan ada beberapa pekerja yang belum siap memasuki masa pensiun. Pensiun seringkali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan sehingga menjelang masanya tiba sebagian orang mulai timbul rasa cemas karena tidak tahu kehidupan macam apa yang akan dihadapi kelak (Lesmana, 2014). Kondisi ini tentu saja akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Pensiun kerap kali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan, terlebih lagi pada karyawan yang terbiasa untuk bekerja, dikarenakan perubahan drastis yang akan dihadapinya nanti seperti perubahan pendapatan ekonomi, aktivitas sehari-hari, dan lingkungan pergaulan yang pasti akan berubah. Jika

karyawan biasanya mengawali hari dengan bekerja namun setelah pensiun karyawan akan mengawali hari dengan aktifitas baru, aktifitas yang tidak biasa dilakukan, bahkan akan cenderung tidak mengetahui aktifitas apa yang akan dilakukan. Selain aktifitas yang belum pasti penghasilan pun akan mengalami perubahan, biasanya mendapatkan gaji yang mencukupi, setelah pensiun hanya mendapat jaminan pensiun yang cenderung kurang dari gaji yang biasanya diterima. Karena perubahan-perubahan yang akan terjadi maka kecemasan perlahan-lahan akan timbul pada diri pekerja, dan harus sudah mempersiapkan rencana untuk menghindari kecemasan yang berlebihan.

Hal ini berarti bahwa pensiunan akan menderita secara psikologis dan tidak lagi mampu melihat dirinya sebagai individu yang produktif dalam berkontribusi dengan masyarakat (Atchley, 1997). Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi cemas karena memikirkan kehidupannya kedepan. Permasalahan ini biasanya akan terjadi pada karyawan yang tidak mempersiapkan dirinya untuk pensiun atau tidak memiliki bekal untuk memasuki masa pensiun (Safitri, 2013)

Konsekuensi dengan beberapa tantangan yang terkait dengan adanya masa pensiun yaitu munculnya perasaan khawatir yang hampir dirasakan oleh setiap pekerja (Shin & Johnson, 1978). Beberapa pekerja merasa cemas apakah penghasilan setelah pensiun dan tabungan selama bekerja akan memadai dan mendukung pensiunan dalam menafkahi keluarganya (Adewuyi, 2008). Kecemasan semacam itu merupakan konsekuensi dari pekerja yang memasuki masa pensiun, beberapa pekerja lain mengalami kesulitan dalam memutuskan apa

yang akan dilakukan setelah pensiun, saat kehilangan penghasilan, status pekerjaan, dan kehidupan kerja yang teratur (Arogundade, 2016).

Kecemasan menghadapi pensiun biasanya berhubungan dengan masalah kesehatan, ekonomi, status sosial dan aktivitas yang akan dilakukan di masa yang akan datang. Ada pegawai yang bisa menerima masa pensiun itu dengan lapang dada, bahkan mereka merasa bahagia karena bisa beristirahat dari pekerjaan yang selama ini selalu dikerjakan setiap hari. Ada juga pegawai yang tidak bisa menerima masa pensiunnya, sehingga pekerja akan mengalami kecemasan di dalam dirinya (Yuliarti & Mulyana, 2014).

Menurut Kartono (1981:116) kecemasan adalah semacam kekhawatiran atau kegelisahan dan rasa takut terhadap sesuatu yang belum jelas, yang mempunyai ciri memberikan dampak pada diri individu. Kecemasan yang dialami individu dapat mempengaruhi kehidupan individu yang bersangkutan, kecemasan ini tidak selalu berdasarkan kenyataan tetapi juga berdasarkan imajinasi individu.

Sumber kecemasan pekerja yang memasuki masa pensiun berbeda-beda, dapat karena cemas kehilangan jabatan dan fasilitas yang didapat sebelumnya, dapat karena bayangan tidak akan dihargai setelah memasuki masa pensiun, kemungkinan karena masih memiliki anak yang masih bersekolah. Dengan adanya kecemasan ini pekerja membutuhkan dukungan dari pihak lain agar mampu meminimalkan kecemasan yang kemungkinan muncul pada diri pekerja.

Kecemasan bersifat subyektif, artinya setiap orang memiliki tingkat kecemasan yang berbeda-beda. Namun kecemasan memberikan pengaruh pada pola pikir seseorang. Pola pikir yang negatif pada masa pensiun ini, menjadikan

individu bersikap pesimis menjalaninya. Ketakutan-ketakutan awal pada individu yang akan menghadapi pensiun ini, menjadikannya sakit secara pikiran, seolah-olah pensiun itu akan selalu berakhir buruk. Selanjutnya, individu yang akan menghadapi masa pensiun seharusnya akan menemukan hal-hal baru yang belum pernah dilakukan individu saat masih bekerja, namun banyak diantara pekerja lainnya yang mengalami kegagalan dalam beradaptasi ketika sudah memasuki masa pensiun, salah satunya merasa gelisah tentang apa yang harus dilakukan setelah pensiun (Humaira & Rachmatan, 2017).

Studi pendahuluan yang di lakukan terhadap 30 karyawan PT. Wijaya Karya Beton Majalengka hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1.1 Tabel Studi Pendahuluan

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Bila memikirkan penghasilan setelah pensiun membuat kepala saya pusing	60% (18)	40% (12)
2	Akhir-akhir ini saya merasa gelisah jika memikirkan tentang pensiun	56,7% (17)	43,3% (13)
3	Saya mengalami kesulitan tidur saat memikirkan masa depan setelah pensiun	53,3% (16)	46,7% (14)
4	Mengalami peningkatan beban pikiran saat menghadapi masa pensiun	63,3% (19)	36,7% (11)
5	Pensiun merupakan hal yang membuat saya menjadi cemas menghadapinya	63,3% (19)	36,7% (11)
6	Saya khawatir tidak bisa menafkahi keluarga setelah pensiun	56,7% (17)	43,3% (13)
7	Akhir-akhir ini saya merasa gelisah karena saat pensiun saya kehilangan jabatan yang saya banggakan	60% (18)	40% (12)
8	Saya merasa pusing jika ditanyai oleh keluarga tentang rencana saat pensiun tiba	73,3% (22)	26,7% (8)
9	Badan saya merasa lemas jika mengingat kesulitan yang akan dihadapi saat pensiun tiba	63,3% (19)	36,7% (11)
10	Produktivitas kerja menurun karena cemas memikirkan rencana setelah pensiun	36,7% (11)	63,3% (19)

Lanjutan Tabel 1.1

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
11	Saya merasa gugup ketika mengetahui bahwa waktunya pensiun sudah dekat	30% (9)	70% (21)
12	Saya merasa takut tidak bisa memenuhi kebutuhan keluarga hanya dengan tunjangan pensiun	53,3% (16)	46,7% (14)
13	Saya merasa tidak tenang jika ditanyai mengenai pensiun saat sedang berkumpul dengan keluarga	63,3% (19)	36,7% (11)

Usia pensiun yang diatur dalam PKB PT. Wijaya Karya Beton Tbk Majalengka pasal 92 ialah pensiun wajib karyawan pada usia 60 tahun. Berdasarkan data hasil angket studi pendahuluan pada 33 karyawan diperoleh hasil 84,6% diantaranya terindikasi merasakan kecemasan menjelang masa pensiun. Hal ini dibuktikan dengan 11 pernyataan didominasi karyawan menjawab “Ya” pada setiap pernyataan yang mengarah pada kecemasan menjelang masa pensiun dan dua pernyataan karyawan lebih mendominasi menjawab “Tidak”. Mengacu pada hasil studi pendahuluan diatas sudah terdapatr indikasi kecemasan pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton menghadapi masa pensiun.

Wawancara yang dilakukan pada karyawan BD berusia 48 tahun menyatakan bahwa :

“Kalo di usia tua gini mas udah masanya menikmati hasil dari pekerjaan, saya udah sekitar 30 tahun bekerja, ya walaupun saya disini baru sekitar 4 tahun karena saya dipindah tugaskan di kota-kota lain mas..... Cemas pasti saya merasa cemas, apalagi anak pertama saya masih kuliah, anak kedua saya masih SMA, dan anak ketiga saya baru mau masuk SMA, kalau dipikirkan sekarang bagaimana kelanjutan setelah pensiun saya ruwet (pusing) mikirnya, ditambah saya tidak punya penghasilan lain di luar kerja jadi..... hmmm saya bertarung dengan waktu saja mas dan menjalani semuanya dengan ikhlas”

Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang pekerja yang akan memasuki masa pensiun berusia 48 tahun, subjek merasa pusing jika harus memikirkan apa yang akan terjadi bila waktunya pensiun tiba, dan hanya menunggu waktu untuk pensiun datang dan menjalankan kehidupannya saat ini dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai karyawan PT. Wijaya Karya Beton. Kewajiban BD sebagai tulang punggung keluarga dan juga harus menafkahi ketiga anaknya yang masih menempuh pendidikan menjadi salah satu penyebab BD tidak ingin memikirkan apa yang dilakukan setelah pensiun karena menurut BD hal ini dapat memicu munculnya rasa cemas. Diketahui bahwa individu tersebut mengalami gejala-gejala kecemasan. Hal itu ditunjukkan dengan mulai adanya perasaan kehilangan pekerjaan sehingga membuat pekerja tersebut bingung, dan khawatir karena ketika memasuki masa pensiun penghasilannya akan berkurang sedangkan pekerja tersebut masih harus membiayai kuliah anaknya dan kebutuhan hidup yang semakin berat. Pekerja tersebut juga merasa gelisah karena masih belum memikirkan rencana tentang kegiatan apa yang bisa dilakukan setelah memasuki masa pensiun nanti.

Menurut hasil penelitian Widiastuti (2008) menunjukkan bahwa pada umumnya seseorang mengalami kecemasan adalah karena ketidakpastian karyawan dalam menghadapi pensiun yang disebabkan masih banyaknya tanggungan yang harus diselesaikan. Pada kenyataannya banyak karyawan yang mengalami ketakutan akan pensiun. Perasaan inilah yang akhirnya menimbulkan kecemasan pada seseorang yang akan mengalami pensiun. Suardiman (2011)

mengatakan bahwa kehadiran masa pensiun sering dipandang sebagai masalah, bahkan musibah.

Hasil penelitian oleh Pradono dan Purnamasari (2010) menyimpulkan bahwa bagi individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik terhadap datangnya masa pensiun, dipastikan tidak akan mengalami kecemasan. Hal ini disebabkan karena individu tersebut mampu mengontrol emosi secara baik, bersikap realistis dan obyektif. Penyesuaian diri yang baik pada individu akan mampu mempersepsi secara positif adanya perhatian dari lingkungannya sehingga individu tersebut terhindar dari mekanisme psikologis dan timbul perasaan masih berguna, diperhatikan dan dihargai, dengan demikian kecemasan yang muncul pada saat individu menghadapi masa pensiun akan rendah.

Ketika individu mengalami masalah yang tidak dapat dipecahkan secara mudah dan cepat maka individu tersebut membutuhkan saran, petunjuk, nasehat dan mencari informasi tentang alternatif penyelesaian masalah. Individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik terhadap masa pensiun maka akan mampu mempersepsi secara positif masalah-masalah yang dihadapinya dan memunculkan *insight* dari saran-saran yang diterima, terutama peran dari keluarga yang sangat penting untuk memberi saran dalam memecahkan masalah.

Menurut Monks (Hurlock, 2011:362) pensiun mengakibatkan hilangnya status, prestise, tidak mempunyai peran dalam situasi yang cocok atau pensiun didefinisikan secara jelas sebagai hilangnya posisi sosial dan peranan yang diharapkan. Seorang pekerja yang sudah pensiun tidak dapat menampilkan perannya dalam jabatan yang pekerja pegang sebelumnya, pengakuannya

terdahulu terhadap prestise, kemampuan dan posisi sosialnya yang tidak penting lagi, dengan demikian pekerja yang sudah pensiun akan merasakan penurunan identitas yang disandangnya saat masih bekerja.

Kondisi fisik dari pekerja yang sudah menghadapi masa pensiun akan mengalami penurunan kinerja, menurut Santrock (2002:57) dari masa dewasa awal sampai usia paruh baya, perubahan pada indra dan motorik adalah perubahan kecil, gradual, dan hampir tidak terasa, sampai pada suatu hari seorang pria berusia 45 tahun menyadari bahwa dia tidak dapat membaca tanpa bantuan kacamata, atau wanita berusia 60 tahun yang harus mengakui bahwa langkahnya tidak secepat dahulu lagi. Seorang pekerja yang sudah pensiun kecuali pekerja yang pensiun dini akan berusia sekisar 48 tahun sampai 60 tahun, pada rentang usia tersebut kondisi psikomotor pekerja akan menurun dan memicu timbulnya kecemasan bahwa dirinya hanya sebagai beban bagi keluarga karena tidak bisa beraktivitas secara aktif seperti dahulu lagi.

Seorang pekerja ketika sedang menghadapi masa pensiun terdapat beberapa permasalahan yang timbul namun pekerja harus bisa menerima segala kenyataan yang terjadi pada dirinya. Tanpa adanya dukungan sosial berbagai masalah-masalah kesehatan bisa muncul sekaligus. Oleh karena itu karyawan yang menghadapi masa pensiun perlu adanya dukungan dari berbagai pihak, mulai dari instansi pemerintah, hingga tingkatan keluarga untuk ikut peduli terhadap kehidupan pensiunan baik itu melalui fasilitas jaminan pensiun yang menunjang, atau meningkatkan peran pensiunan dalam organisasi baik di lingkungan sosial ataupun keluarga agar memiliki beberapa aktivitas yang

menghasilkan hal positif. Seseorang yang akan menghadapi masa pensiun membutuhkan dukungan keluarga untuk membantu mengurangi kecemasan dalam dirinya, dukungan yang positif berhubungan dengan kurangnya kecemasan (Garmenzy & Rutter, 1983).

Santrock (2002:265), mengemukakan bahwa dukungan sosial membantu individu dalam mengatasi *stress* yang dialami. Dukungan sosial tidak hanya didapatkan pensiunan dari keluarga, tetapi juga dari rekan kerja sesama pensiunan yang juga merupakan orang terdekat pensiunan setelah keluarga seperti memberikan perhatian, dan rekreasi bersama. Namun hal ini juga sulit dicapai karena teman-teman sesama pensiunan sama-sama membutuhkan perhatian dan dukungan sosial yang lebih, sehingga untuk memberikan dukungan terhadap sesama pensiunan terasa sangat sulit, dukungan keluarga akan lebih dibutuhkan untuk para pensiunan karena keluarga memiliki kedekatan emosional yang lebih.

Dalam mengatasi gejala *stress* dan rasa cemas yang berebih saat datangnya masa pensiun peran yang paling penting ialah peran dukungan keluarga, dukungan keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang melindungi seseorang dari efek *stress* yang buruk (Santrock, 2002:235). Dukungan keluarga merupakan salah satu aspek yang menjadi penentu individu dalam menghadapi masa pensiun agar tidak mengalami kecemasan yang berlebihan.

Dukungan keluarga sangat penting karena memiliki kedekatan yang lebih intens dan lebih emosional dibandingkan dengan teman, rekan kerja, dan lingkungan sosialnya. Dukungan keluarga yang memberikan motivasi dikala pekerja mengalami kecemasan saat usianya sudah menginjak usia pensiun.

Dukungan keluarga dapat berupa dukungan informasional berupa saran, dukungan penilaian berupa bimbingan untuk menjalani hidup kedepannya, dan dukungan emosional seperti kepercayaan dan perhatian.

Dapat disimpulkan bahwa pensiun merupakan suatu keadaan yang pasti akan dialami oleh setiap pekerja, pemikiran mengenai pensiun terdapat dua pemikiran yaitu positif dan negatif. Pekerja yang berfikir positif beranggapan bahwa pensiun sebagai salah satu keadaan yang menguntungkan karena bisa memanfaatkan waktu luang yang biasanya dipakai untuk bekerja maka bisa dimaksimalkan untuk menghibur diri. Namun bagi pekerja yang beranggapan secara negatif menganggap bahwa pensiun merupakan keadaan yang merugikan, karena memiliki pendapatan yang rendah, tidak memiliki aktivitas lain dan hanya merasa bahwa dirinya tidak memiliki status apapun dan kehilangan prestise nya sebagai karyawan.

Pegawai yang hendak menghadapi masa pensiun dan memiliki pemikiran negatif tentang pensiun, maka akan mudah merasa cemas ketika menghadapi masa pensiun, namun bagi yang berpikir positif akan bisa mengurangi kecemasan yang dialaminya saat tiba waktunya pensiun. Salah satu aspek untuk meminimalisir kecemasan karyawan dalam menghadapi masa pensiun dibutuhkan dukungan dari lingkungan sekitar, khususnya dukungan dari keluarga, dukungan secara emosional, secara verbal ataupun *financial*, dukungan keluarga menjadi variabel yang memungkinkan untuk menjadi penentu dalam kecemasan karyawan menghadapi masa pensiun. Karena ketertarikan ini maka akan dijadikan salah satu topik penelitian berjudul “Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kecemasan

Menghadapi Masa Pensiun pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Majalengka”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana gambaran kecemasan menghadapi masa pensiun pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton ?
2. Bagaimana gambaran dukungan keluarga bagi karyawan PT. Wijaya Karya Beton ?
3. Bagaimana hubungan dukungan keluarga dengan kecemasan menghadapi masa pensiun pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran kecemasan menghadapi masa pensiun pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton ?
2. Mengetahui gambaran dukungan keluarga bagi karyawan PT. Wijaya Karya Beton ?
3. Menguji hubungan dukungan keluarga dengan kecemasan menghadapi masa pensiun pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton ?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi mengenai peran dukungan keluarga bagi karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Hasil ini juga mampu menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel tersebut.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi pada perusahaan, sehingga perusahaan dapat dengan baik memberikan informasi-informasi penting dan rencana-rencana untuk menghadapi beberapa karyawannya yang hendak pensiun.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu pengalaman dalam bidang penelitian ilmiah. Menjadi suatu pengalaman yang berharga bagi peneliti dalam mengaplikasikan teori-teori yang sudah dipelajari selama masa perkuliahan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun

2.1.1 Pengertian Kecemasan

Kecemasan adalah suatu perasaan ketakutan dan keprihatinan mengenai masa-masa mendatang tanpa sebab khusus untuk ketakutan tersebut (Chaplin, 2004:32). Dalam DSM-IV-TR (2000: 436) kecemasan dapat terbentuk dari perasaan takut, khawatir serta ketegangan. Kebanyakan orang yang merasa cemas sangat was-was pada gejala-gejala fisik yang meliputi kegelisahan, telapak tangan berkeringan, pusing, sulit bernafas, dan pipi merona (Kashani, Moghimian, Shakour, 2015). Pada dasarnya, kecemasan merupakan hal wajar yang pernah dialami oleh setiap manusia. Kecemasan sudah dianggap sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. Kecemasan adalah suatu perasaan yang sifatnya umum, dimana seseorang merasa ketakutan atau kehilangan kepercayaan diri yang tidak jelas asal maupun wujudnya (Wiramihardja, 2005:66).

Hilgard (dalam Atkinson, 1996) menjelaskan bahwa kecemasan adalah kondisi emosi yang tidak menyenangkan, yang ditandai dengan istilah-istilah seperti kekhawatiran, keprihatinan dan rasa takut yang kadang kita alami dalam tingkat yang berbeda-beda. Rasa cemas dan rasa takut sering didefinisikan sebagai suatu hal yang tidak berbeda. Doom dan Haeffel (2013) menyatakan bahwa rasa takut dan cemas berbeda tingkatannya. Kecemasan adalah suatu kejadian yang bisa meimbulkan detak jantung lebih aktif, nafas yang memburu, keluiarnya

keringat, dan rasa kaku di dada. Sedangkan rasa takut biasanya apa yang dirasakan dan yang dialami dapat berbeda, sesuai dengan kondisi badaniah individu (Barera & Norton, 2009)

Menurut Daradjat (1990: 137) kecemasan adalah manifestasi dari berbagai proses emosi yang bercampur baur, yang terjadi ketika orang sedang mengalami tekanan perasaan (frustasi) dan pertentangan batin (konflik). Nevid, (2005:163) menyatakan kecemasan adalah suatu keadaan emosional yang mempunyai ciri keterangsangan fisiologis, perasaan tegang yang tidak menyenangkan, dan perasaan aprehensif bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi. Senada dengan pendapat sebelumnya, Stuart (2005: 163) memaparkan “ansietas/ kecemasan adalah kekhawatiran yang tidak jelas dan menyebar, yang berkaitan dengan perasaan tidak pasti dan tidak berdaya”

Menurut Christian dan Moningga (2012) kecemasan adalah suatu kondisi yang dihadapi oleh individu yang berada diluar jangkauan rasa nyaman pada sistem konstruk seseorang diluar kebiasaan aktifitas individu tersebut. Kecemasan menjadi abnormal bila tingkatnya tidak sesuai dengan proporsi ancaman, atau bila datang tanpa adanya penyebab yang kongkrit. Liftiah (2009: 63) menjelaskan bahwa kecemasan merupakan respon terhadap situasi tertentu yang mengancam. Kecemasan merupakan kondisi dimana kondisi mood negatif yang ditandai dengan simptom-simptom tubuh, ketegangan fisik dan ketakutan pada hal-hal yang akan terjadi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kecemasan adalah keadaan emosi yang tidak menyenangkan

biasanya bersifat negatif dan tidak nyaman, yang menimbulkan perasaan ketakutan, panik, khawatir, gelisah mengenai masa mendatang tanpa sebab khusus atau terhadap suatu yang tidak jelas yang belum tentu terjadi dan diluar jangkauan kenyamanan individu.

2.1.2 Jenis-jenis Kecemasan

Menurut Freud (dalam Feist & Feist, 2012: 38) banyak mengkaji tentang kecemasan ini dalam kerangka teorinya, kecemasan dipandang sebagai komponen utama dan memegang peranan penting dalam dinamika kepribadian seorang individu.

Freud membagi kecemasan kedalam tiga tipe yaitu kecemasan realistik, kecemasan neurotik, dan kecemasan moral.

1. Kecemasan realistik yaitu rasa takut terhadap ancaman atau bahaya-bahaya nyata yang ada dilingkungan maupun di dunia luar.
2. Kecemasan neurotik yaitu rasa takut, jangan-jangan insting-insting (dorongan Id) akan lepas dari kendali dan menyebabkan dia berbuat sesuatu yang dapat membuatnya dihukum. Kecemasan neurotik bukanlah ketakutan terhadap insting-insting itu sendiri, melainkan ketakutan terhadap hukuman yang akan menimpanya jika suatu insting dilepaskan. Kecemasan neurotik berkembang berdasarkan pengalaman yang diperoleh pada masa kanak-kanak terkait dengan hukuman atau ancaman dari orang tua maupun orang lain yang mempunyai otoritas jika dia melakukan perbuatan implusif.
3. Kecemasan moral yaitu rasa takut terhadap suara hati (super ego) . orang-orang yang memiliki super ego baik cenderung merasa bersalah atau malu

jika mereka berbuat atau berpikir sesuatu yang bertentangan dengan moral. Sama halnya dengan kecemasan neurotik, kecemasan moral juga berkembang pada masa kanak-kanak terkait dengan hukuman atau ancaman orang tua maupun orang lain yang mempunyai otoritas jika dia melakukan perbuatan yang melanggar norma

Sedangkan Kartono dan Kartini (2006: 45) membagi kecemasan menjadi dua jenis kecemasan, yaitu :

1. Kecemasan Ringan

Kecemasan ringan dibagi menjadi dua kategori yaitu ringan sebentar dan ringan lama. Kecemasan ringan yang muncul sebentar adalah suatu kecemasan yang wajar terjadi pada individu akibat situasi-situasi yang mengancam dan individu tersebut tidak dapat mengatasinya, sehingga timbul kecemasan. Kecemasan ringan yang lama adalah kecemasan yang dapat diatasi tetapi karena individu tersebut tidak segera mengatasi penyebab munculnya kecemasan, maka kecemasan tersebut akan mengendap lama dalam diri individu.

2. Kecemasan Berat

Kecemasan berat adalah kecemasan yang terlalu berat dan berakar secara mendalam dalam diri seseorang. Kecemasan ini dibagi menjadi dua yaitu kecemasan berat yang sebentar dan lama. Kecemasan yang berat tetapi munculnya sebentar dapat menimbulkan traumatis pada individu jika menghadapi situasi yang sama dengan situasi penyebab munculnya kecemasan. Sedangkan kecemasan yang berat tetapi munculnya lama akan

merusak kepribadian individu. Hal ini akan berlangsung terus menerus bertahun-tahun dan dapat meruak proses kognisi individu. Kecemasan yang berat dan lama akan menimbulkan berbagai macam penyakit seperti darah tinggi, *tachycardia* (percepatan darah), *excited* (heboh, gempar).

Selanjutnya Spielberger (2003:180) membagi kecemasan menjadi kecemasan sesaat dan kecemasan dasar.

1. Kecemasan sesaat adalah kecemasan yang berlangsung pada saat ada stimulus yang tidak menyenangkan
2. Kecemasan dasar adalah sisa pengalaman masa lalu yang menentukan perbedaan individu dalam kecenderungan penghayatan kecemasan.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Spilberger (2003:182) jenis jenis kecemasan dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. *State Anxiety* : adalah reaksi sementara yang timbul pada saat situasi tertentu yang dirasakan sebagai suatu ancaman. *State anxiety* beragam dalam hal intensitas dan waktunya, keadaan ini ditentukan oleh perasaan ketegangan yang subjektif.
2. *Trait Anxiety* : adalah reaksi yang menuju pada ciri dan sifat seseorang yang cukup stabil dan mengarahkan seseorang untuk menginterpretasikan suatu keadaan sebagai suatu ancaman yang disebut dengan *anxiety proneness* atau kecenderungan akan kecemasan, orang tersebut cenderung untuk merasakan berbagai macam keadaan sebagai keadaan yang membahayakan atau mengancam dan cenderung untuk menanggapi dengan reaksi kecemasan

Dari penjelasan mengenai jenis-jenis kecemasan maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kecemasan terbagi menjadi tiga, terdiri dari kecemasan riil, kecemasan moral, dan kecemasan neurotik, selain itu bentuk lainnya yaitu: kecemasan sebagai suatu respon yang dapat dibagi lagi menjadi dua yaitu *state anxiety* dan *trait anxiety*.

2.1.3 Komponen Kecemasan

Individu dikatakan cemas ketika individu tersebut mendapat stimulus dari luar yang berupa berbagai macam keadaan. Stimulus tersebut kemudian menghasilkan beberapa gejala sehingga individu tersebut dapat dikatakan mengalami kecemasan. Tiga komponen kecemasan menurut Calhoun dan Acocella (1995) yaitu :

1. Emosional

Individu memiliki ketakutan yang amat sangat dan secara sadar

2. Kognitif

Kecemasan tersebut meluas dan mampu mempengaruhi kemampuan berfikir jernih, memecahkan masalah dan mengatasi tuntutan lingkungan

3. Psikologis

Tanggapan tubuh terhadap rasa takut berupa pengerasan diri untuk bertindak, baik tindakan itu dikehendaki atau tidak. Tindakan tersebut merupakan hasil kerja dari sistem saraf otonom yang mengendalikan berbagai otot dan kelenjar tubuh. Pada saat pikiran dipenuhi rasa cemas, sistem saraf otonom menyebabkan tubuh bereaksi secara mendalam, jantung berdetak lebih cepat, kesulitan untuk rileks, dan kelenjar adrenalin melepas ke dalam darah.

Perilaku yang menunjukkan adanya kecemasan adalah berupa perilaku-perilaku yang sebenarnya kurang disadari. Perilaku tersebut diantara lain dapat berupa jalan mondar-mandir tanpa arah, menggigit jari-jari, garuk-garuk kepala, gerakan kaki yang terus menerus (Calhoun, 1995:209). Bahkan sebaliknya ada seseorang yang menjadi kaku tidak mau berbuat apa-apa, karena sangat cemas untuk melakukan apapun. Dengan kata lain, ada beberapa kecemasan yang tepat, karena ada hal yang harus kita takuti, tergantung apa yang kita cemas.

Nevid dkk (2003:164) membagi aspek kecemasan menjadi gejala dengan tiga ciri yaitu :

a. Ciri fisik

Ciri-ciri fisik dalam gejala kecemasan yang diutarakan oleh Nevid dkk adalah: kegelisahan, kegugupan, tangan dan anggota tubuh bergetar, banyak berkeringat, sulit berbicara, nafas pendek, kerongkongan terasa tercekak, sering buang air kecil, terdapat gangguan pada perut atau mual, dan lain-lain.

b. Ciri behavioral

Ciri behavioral dalam gejala kecemasan adalah perilaku menghindar, perilaku dependen (antisipasi), dan perilaku terguncang.

c. Ciri kognitif

Ciri kognitif pada gejala kecemasan ini adalah rasa khawatir, sulit berkonsentrasi, kebingungan, dan lain-lain.

Shah (dalam Ghufroon & Risnawita, 2014: 144) membagi kecemasan menjadi tiga aspek, yaitu :

1. Aspek fisik, seperti pusing, sakit kepala, tangan mengeluarkan keringat, menimbulkan rasa mual pada perut, mulut kering, grogi, dan lain-lain.
2. Aspek emosional, seperti timbulnya rasa panik dan rasa takut.
3. Aspek mental atau kognitif, timbulnya gangguan terhadap perhatian dan memori, rasa khawatir, ketidakteraturan dalam berpikir, dan bingung.

Barlow (2007:39) menghadirkan suatu model penafsiran tentang kecemasan sebagai kejadian yang melibatkan aspek-aspek antara lain:

1. Aspek Biologi, terdiri dari:
 - a. Perut sakit seakan diikat
 - b. Jantung berdebar lebih keras
 - c. Berkeringat
 - d. Nafas tersengal
 - e. Nafsu makan berkurang
 - f. *Sensitive*
2. Aspek psikologis, terdiri dari:
 - a. Sukar berkonsentrasi
 - b. Mudah lelah
 - c. Ada perasaan yang tidak pasti
 - d. Menurunnya rasa percaya diri
3. Aspek tekanan
 - a. Sulit untuk rileks
 - b. Merasa tertekan
 - c. Tidak dapat melakukan pekerjaan sehari-hari

- d. Tidak nyaman dalam berbagai situasi.
- e. Ingin lari dari kenyataan

Dari beberapa komponen tentang kecemasan dapat disimpulkan bahwa komponen kecemasan terdiri dari komponen-komponen yang berupa aspek-aspek kecemasan, yaitu aspek emosional, aspek kognitif, dan fisiologis.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan (*Anxiety*)

Blackburn dan Davidson (1994) menjelaskan faktor-faktor yang menimbulkan kecemasan, seperti pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai situasi yang sedang dirasakannya, apakah situasi tersebut mengancam atau tidak memberikan ancaman, serta adanya pengetahuan mengenai kemampuan diri untuk mengendalikan dirinya (seperti keadaan emosi serta fokus kepermasalahannya).

Kemudian Ghufroon & Risnawita (2014: 145) menyatakan terdapat dua faktor yang dapat menimbulkan kecemasan, yaitu.

1. Pengalaman negatif pada masa lalu Sebab utama dari timbulnya rasa cemas kembali pada masa kanak-kanak, yaitu timbulnya rasa tidak menyenangkan mengenai peristiwa yang dapat terulang lagi pada masa mendatang, apabila individu menghadapi situasi yang sama dan juga menimbulkan ketidaknyamanan, seperti pengalaman pernah gagal dalam mengikuti tes.
2. Pikiran yang tidak rasional Pikiran yang tidak rasional terbagi dalam empat bentuk, yaitu.
 - a. Kegagalan *ketastropik*, yaitu adanya asumsi dari individu bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi pada dirinya. Individu mengalami

kecemasan serta perasaan ketidakmampuan dan ketidakmampuan dalam mengatasi permasalahannya.

- b. Kesempurnaan, individu mengharapkan kepada dirinya untuk berperilaku sempurna dan tidak memiliki cacat. Individu menjadikan ukuran kesempurnaan sebagai sebuah target dan sumber yang dapat memberikan inspirasi.
- c. Persetujuan , tidak adanya persetujuan antara diri sendiri dengan lingkungan sekitar, tidak terpenuhinya keinginan individu mengakibatkan rasa kecewa, jika berlebihan akan mengakibatkan rasa cemas
- d. Generalisasi yang tidak tepat, yaitu generalisasi yang berlebihan, ini terjadi pada orang yang memiliki sedikit pengalaman.

Menurut Freud (Suryabrata, 1993: 160) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kecemasan adalah lingkungan disekitar individu. Adanya dukungan dari lingkungan dapat membuat individu berkurang kecemasannya. Pendapat yang dikemukakan Kartini dan Kartono (2000: 234) menyatakan bahwa “masalah ini disebabkan oleh banyaknya stres (ketegangan, tekanan batin), rasa kekecewaan, kecemasan dan ketakutan, yang mengganggu fungsi-fungsi organik dan psikis, sehingga mengakibatkan macam-macam penyakit”.

Munculnya kecemasan menjelang masa pensiun pada pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Selain karakteristik setiap orang yang berbeda-beda, kondisi keluarga, keadaan ekonomi, serta kehidupan yang belum mapan merupakan faktor yang sebagian besar melatarbelakangi munculnya rasa cemas itu.

Kecemasan akan lebih terasa pada pegawai yang memiliki anggota keluarga berlebih, semisal memiliki anak lebih dari dua, menghidupi orang tua baik dari suami atau istri, serta jika memiliki istri lebih dari satu, dan hanya menjadi satu-satunya tumpuan keluarganya. Perbedaan tingkat kecemasan juga dapat dilihat pada pegawai dengan dukungan dari pihak keluarga yang diterima, dukungan keluarga ini bisa menjadi acuan dalam mengamati rasa cemas yang datang pada pekerja yang hendak pensiun. Hal ini menjelaskan bahwa faktor pencetus kecemasan menjelang pensiun antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dapat berbeda.

Menurut pendapat Zuhana, Prasajo, dan Badariyah (2016) Berikut ini merupakan faktor- faktor yang mempengaruhi kecemasan:

1. Keadaan pribadi individu

Priest (1987 :12) mengungkapkan bahwa dalam hal yang mempengaruhi kecemasan adalah situasi pada diri individu yang dirasakan belum siap untuk dihadapi seperti kehamilan, menuju usia tua, kenaikan pangkat dan masalah kesehatan yang pada akhirnya akan menjadi suatu konflik dalam diri individu sehingga dapat menimbulkan kecemasan.

2. Tingkat pendidikan

Kondisi kecemasan yang dialami individu juga dipengaruhi oleh perbedaan tingkat pendidikan (Priest, 1987 :21).

3. Pengalaman tidak menyenangkan

(Priest, 1987 :21) mengatakan bahwa suatu pengalaman yang menyulitkan ditimbulkan oleh ketegangan-ketegangan dalam alat-alat intern dari tubuh dapat

menyebabkan kecemasan. Ketegangan-ketegangan tersebut akibat dari dorongan-dorongan dalam dan luar tubuh.

4. Dukungan sosial

Dukungan sosial dari orang-orang sekitar individu yaitu orang tua, kakak, adik, kekasih, teman dekat, saudara dan masyarakat.

Dari pendapat beberapa tokoh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kecemasan dapat disimpulkan ada dua faktor yaitu Pengalaman negatif Pikiran yang tidak rasional disertai dengan keadaan pribadi individu, tingkat pendidikan, pengalaman tidak menyenangkan, dukungan sosial

2.1.5. Definisi Masa Pensiun

Pengertian pensiun, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994) adalah tidak bekerja lagi karena selesai dinasny. Schwartz (1999: 269) mengemukakan pensiun sebagai penghentian pola hidup atau transisi menuju pola hidup yang baru. Masalah ini melibatkan perubahan peran, minat, nilai dan seluruh pola hidupnya. Flippo (1984: 301) mengatakan masa pensiun sebagai suatu masa perpindahan dari suatu peran yang produktif kepada peran yang dianggap oleh beberapa orang sebagai “tanda peran”.

Hurlock (2006:417) telah menggolongkan pensiun menjadi dua, yaitu : sukarela, dan wajib. Sukarela yaitu individu yang bersangkutan memiliki keinginan untuk menghabiskan sisa hidupnya dengan melakukan hal-hal yang lebih berarti untuk diri individu itu sendiri daripada pekerjaannya. Wajib yaitu individu terpaksa melakukan pensiun karena organisasi tempat individu bekerja menetapkan usia tertentu sebagai batas seseorang untuk pensiun tanpa mempertimbangkan suka atau

tidak. Masa pensiun biasanya jatuh bertepatan dengan usia pertengahan (40-60 tahun) yang dinyatakan oleh para ahli sebagai masa krisis (Hurlock, 2006:418).

Mnurut Ranupandojo (2008: 79) masa pensiun berarti bahwa perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala dalam waktu yang lama, atau setelah mencapai batas usia tertentu dimana pegawai telah berhenti bekerja. Pensiun merupakan masa trauma karena biasanya sibuk, kini harus berusaha mengatasi aktifitas yang tiba-tiba non produktif dan pengalaman yang tidak selalu menyenangkan karena tinggal dirumah setiap hari tanpa ada yang dikerjakan.

Secara umum, masa pensiun adalah suatu masa dimana pegawai sudah tidak bekerja lagi atau sudah tidak terikat dengan instansi pekerjaan, atau bisa disebut dengan pemutusan hubungan kerja pada instansi dimana pegawai telah mencapai batas usia tertentu yang ditentukan oleh instansi tersebut.

2.1.6 Jenis-jenis Pensiun

Masa pensiun dapat dibagi atas 2 bagian besar, yaitu yang secara sukarela (*voluntary*) dan yang berdasarkan pada peraturan (*compulsory/mandatory retirement*). Ketika Indonesia memasuki masa krisis moneter, banyak perusahaan goyah sehingga harus menciutkan sejumlah pegawai dengan diberikan sejumlah imbalan kepada karyawan, diberikan kebebasan untuk memilih apakah ia akan tetap bekerja atau mengundurkan diri.

Kondisi seperti ini termasuk pensiun yang dilakukan secara sukarela. Kondisi lain yang termasuk dalam pensiun secara sukarela adalah kondisi dimana seseorang ingin melakukan sesuatu yang lebih berarti dalam kehidupannya dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya (Hurlock, 2006 : 154).

Pensiun yang dijalani berdasarkan aturan dari perusahaan adalah pensiun yang kerap kali dilakukan oleh satu perusahaan berdasarkan aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini kehendak individu diabaikan, apakah dia masih sanggup atau masih ingin bekerja kembali.

Berikut dikemukakan pendapat Atchley dalam Hakim (2007) yang mengemukakan beberapa stase dalam masa menjelang pensiun dan masa pensiun itu sendiri, yaitu:

1. *Stase Pra-Pensiun*

Stase ini dibagi menjadi dua, yaitu *remote stage* (jangka panjang) dan *near stage* (jangka pendek). Stase ini seringkali disiapkan dengan program masa persiapan pensiun (*pre-retirement*) yang menuntut peran serta aktif dari individu yang hendak pensiun dan keluarganya, sehingga individu dan keluarganya akan benar-benar siap saat masa pensiunnya tiba. Prediktor utama terhadap sikap pada pensiun yang paling sering dipergunakan adalah kesehatan fisik dan penghasilan.

2. *Stase Honeymoon*

Merupakan stase pertama saat individu benar-benar memasuki masa pensiun, seringkali ditandai dengan rasa *euforia* yang muncul karena merasakan adanya suatu kebebasan baru. Stase ini panjang pendeknya ditentukan oleh individunya sendiri serta bagaimana memanfaatkannya.

3. *Stase Disengagement*

Stase ini dikatakan juga sebagai suatu stase pelepasan. Pada stase ini (terutama pada individu yang pernah menduduki jabatan yang tinggi)

cenderung mengalami *post power syndrome*, dan tingkat kedalaman stase ini terkait dengan menurunnya kondisi kesehatan, keterbatasan finansial, dan kurang mengerti akan kondisi dirinya sendiri. Individu sering mengalami gangguan-gangguan dalam hubungan persahabatan (*relationship*).

4. *Stase Re-Orientation*

Individu yang memasuki masa pensiun dan tidak pernah mendapatkan banyak batu sandungan atau hambatan, perlu melakukan re-orientasi untuk menyesuaikan diri terhadap situasi baru. Pada stase re-orientasi ini banyak pensiunan yang mampu berperan aktif dalam berbagai kegiatan, sehingga dapat saling membantu dengan pensiunan lainnya secara formal maupun informal, misalnya dengan adanya organisasi *retired senior volunteer programe* (program sukarela pensiunan senior).

5. *Stase Stabilitas*

Istilah stabilitas dalam hal ini diartikan dengan adanya kejelasan kriteria atas keberhasilan individu dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Stase ini dicapai oleh individu yang sudah mampu menetapkan pilihan apa yang akan dikerjakan atau dilakukan pada saat dirinya pensiun, diikuti dengan pelaksanaan atas pilihannya dan mampu menikmati kehidupan dan performansinya.

6. *Stase Terminasi*

Stase ini terjadi pada pensiunan yang disebabkan oleh sakit dan ketidakberdayaan atau ketidakmampuannya karena kondisi usia lanjut. Terjadi suatu peralihan peran ke individu yang sakit dan tidak mampu

melakukan apa-apa lagi, kondisi ini terjadi tergantung pada kondisi fisik dan otonomi diri individu.

Sehingga beberapa jenis-jenis pensiun dapat disimpulkan terdiri dari *stase* pra-pensiun, *stase honeymoon*, *stase disengagement*, *stase re-orientation*, *stase* stabilitas, *stase* terminasi, kemudian ditambah dengan pensiun sukarela dan pensiun pada peraturan.

2.1.7 Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun

Kecemasan menjelang pensiun adalah suatu keadaan atau perasaan tidak menyenangkan yang timbul pada individu karena khawatir, bingung, tidak pasti akan masa depannya, dan belum siap menerima kenyataan akan memasuki masa pensiun dengan segala akibatnya baik secara sosial, psikologis, maupun secara fisiologis (Wulandari & Lestari, 2018).

Rasa cemas kemungkinan muncul karena individu tersebut mengalami masa transisi dari aktif bekerja menjadi tidak bekerja, sehingga menimbulkan perasaan tidak berguna bagi lingkungan sekitarnya. Menurut Helmi (2000: 47) kehilangan rutinitas kerja membuat mereka bingung sehingga tidak tahu apa yang harus dikerjakan, kemudian masih ditambah lagi dengan kehilangan rekan-rekan kerja dan status sosial yang selama ini dibangga-banggakan serta berkurangnya penghasilan yang diperoleh.

Kecemasan menghadapi pensiun menurut Adams & Beehr (2002), adalah ketakutan dan khawatir terhadap konsekuensi yang belum pasti, tidak terprediksi, dan berpotensi mengganggu karena masa pensiun yang akan segera datang. Menurut Papalia (2008:134) kecemasan menghadapi masa pensiun adalah gangguan

perasaan yang ditandai dengan perasaan kekhawatiran mendalam yang timbul sebagai reaksi diri dalam menghadapi masa pensiun. Kecemasan menghadapi pensiun adalah suatu keadaan atau perasaan tidak menyenangkan yang timbul pada individu karena khawatir, bingung, tidak pasti akan masa depannya, dan belum siap menerima kenyataan akan memasuki masa pensiun dengan segala akibatnya, baik secara sosial, psikologis, maupun secara fisiologis (Wulandari & Lestari, 2018).

Berdasarkan uraian di atas dari berbagai definisi dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi masa pensiun adalah suatu keadaan atau perasaan tidak menyenangkan yang timbul pada individu karena khawatir, bingung, tidak pasti akan masa depannya, dan belum siap menerima kenyataan ketika akan menghadapi perubahan keadaan dari bekerja menjadi tidak bekerja atau disebut pensiun, dimana individu belum siap dengan segala akibatnya, baik secara sosial, psikologis, maupun secara fisiologis.

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun

Menurut Rosyid (2003), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi masa pensiun, yaitu, pensiun secara sukarela atau pensiun secara dipaksa. Pensiun sukarela ialah pensiun yang dilaksanakan karyawan dengan keputusan individu masing-masing karena hal yang mendesak (Ahmad & Ratnaningsih 2016). Sedangkan Pensiun secara dipaksa ialah pensiun yang sudah melampaui batas usia pada suatu perusahaan atau instansi individu tersebut bekerja (Yuliarti & Maulana, 2014)

Menurut Horney (dalam Ramaiah, 2003:09) faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kecemasan menghadapi masa pensiun itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu :

1. Faktor eksternal yang meliputi : penolakan sosial, kritikan dari orang lain, dan situasi lingkungan
 - a. Penolakan Sosial. Ramaiah (2003:24) mengemukakan bahwa lingkungan yang baik akan mendukung seorang pegawai yang telah pensiun untuk melakukan interaksi sosial yang baik dengan lingkungan masyarakatnya, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung atau adanya penolakan sosial, akan cenderung menghantar seorang pegawai pada kondisi cemas dalam berhubungan dengan orang lain.
 - b. Kritikan dari orang lain. Menurut Ramaiah (2003:56), lingkungan yang penuh kritikan dari orang lain dan persaingan akan menyebabkan individu merasa cemas. Seorang pegawai yang selalu dikritik oleh keluarganya, seperti kritikan terhadap penghasilan yang akan segera berkurang dan besarnya biaya perawatan kesehatan, menyebabkan pegawai merasa cemas dalam menghadapi masa pensiunnya .
 - c. Situasi lingkungan. pegawai yang telah pensiun dan tinggal dalam lingkungan sesama pensiun mempunyai semangat atau keyakinan diri lebih tinggi dari pada pensiun yang tinggal di lingkungan yang mencemooh setelah seseorang memasuki masa pensiun merupakan lingkungan yang akan membuat seorang pensiunan merasa tidak nyaman.

2. Faktor internal yang meliputi: perasaan tidak mampu, tidak percaya diri, perasaan bersalah, kecerdasan emosi, dan penerimaan terhadap diri sendiri.
 - a. Perasaan tidak mampu. Menurut Walgito (2002:97) perasaan tidak mampu dapat menimbulkan rasa cemas. Kecemasan dapat timbul karena individu memandang kemampuannya lebih rendah dibanding kemampuan orang lain dan meremehkan diri sendiri, sehingga individu tidak mampu menyelesaikan masalahnya sendiri, mengetahui apa yang dibutuhkan dalam hidupnya, dan tidak mampu melakukan sesuai dengan yang diinginkan atau harapan-harapannya.
 - b. Tidak percaya diri. Individu yang mempunyai kepercayaan diri cenderung bersifat optimis menghadapi persoalan yang ada dengan hati yang tenang, sehingga analisis terhadap persoalan tersebut dapat rasional dan objektif.
 - c. Perasaan bersalah. Ramaiah (2003:14) menyatakan kecemasan berasal dari rasa bersalah. Pegawai yang merasa bersalah terhadap anak dan istrinya atas pensiun yang akan dialaminya menyebabkan pegawai tersebut tidak mampu mengungkapkan apa yang dirasakannya sehingga timbulah kecemasan bila teringat sebentar lagi akan pensiun.
 - d. Rendahnya kecerdasan emosi. Goleman (2000) menyatakan orang yang mempunyai kecerdasan emosi akan mampu menyikapi dengan tepat sebuah situasi tanpa harus berlebih-lebihan sehingga keemasannya dapat diatasi. Menurut Atkinson (2000:) rasa cemas timbul dari ketidakmampuan mengendalikan emosi, serta ketidaktahuan terhadap apa

yang akan dihadapi yang seharusnya tidak disikapi dengan emosi yang berlebihan sehingga membuat seorang pegawai menjadi cemas.

- e. Penerimaan terhadap diri sendiri. Menurut Atkinson (2000), seseorang yang mampu menerima perubahan apapun yang terjadi dalam dirinya dengan senang hati, termasuk ketika memasuki masa pensiun akan terlepas dari rasa cemas.

Sedangkan pendapat menurut Ramaiah (2003:11) menyebutkan bahwa ada empat faktor utama yang mempengaruhi perkembangan pola dasar yang menunjukkan reaksi rasa cemas :

1. Lingkungan

Lingkungan mempengaruhi cara berfikir tentang diri sendiri dan orang lain. Hal ini disebabkan pengalaman seseorang dalam keluarga, dengan sahabat, dengan rekan kerja, dan lain-lain. Kecemasan akan timbul jika seseorang merasa tidak aman terhadap lingkungannya.

2. Emosi yang ditekan

Kecemasan biasa terjadi jika seseorang tidak mampu menemukan jalan keluar untuk perasaan dalam hubungan personal. Terutama jika seseorang menekan rasa marah atau frustrasi dalam jangka waktu yang lama sekali.

3. Sebab-sebab fisik

Pikiran atau tubuh senantiasa saling berinteraksi dan dapat menyebabkan timbulnya kecemasan. Selama ditimpa kondisi- kondisi ini, perubahan perasaan lazim muncul, dan ini dapat menyebabkan timbulnya kecemasan.

4. Keturunan

Sekalipun gangguan emosi ada yang ditemukan dalam keluarga-keluarga tertentu, ini bukan merupakan penyebab penting dari kecemasan.

Konsep utama Horney (Hall & Lindzey, 1993) tentang kecemasan dasar yang dirumuskan sebagai perasaan yang timbul karena terisolasi dan tidak berdaya dalam dunia yang secara potensial bermusuhan. Sejumlah faktor yang merugikan dalam lingkungan dapat menyebabkan perasaan tidak aman.

2.2 Dukungan Keluarga

2.2.1 Pengertian Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga merupakan bagian dari dukungan sosial, karena dalam dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber seperti pasangan hidup, keluarga, pacar, teman, rekan kerja dan organisasi komunitas. (Hamka, Hariyanti, & Adi, 2017). Chaplin dalam kamus psikologi (2005:495) mendefinisikan “Dukungan sebagai pemberian dorongan atau pengobatan semangat dan nasihat pada orang lain dalam situasi pembuatan keputusan”. Definisi keluarga menurut Chaplin (2005:188) adalah “suatu kelompok individu yang terkait oleh ikatan perkawinan atau darah secara khusus, mencakup seorang ayah, ibu, dan anak” Jadi, definisi dukungan keluarga adalah memberikan dorongan atau pengobatan semangat dalam suatu situasi pembuatan keputusan oleh satu kelompok individu yang terkait perkawinan atau darah secara khusus.

Dukungan keluarga adalah dorongan berupa bantuan, perhatian, penghargaan, atau kepedulian yang di dapat dari satu kelompok individu yang terkait oleh ikatan perkawinan atau darah secara khusus, mencakup seorang ayah, ibu, dan anak atau dari suami/istri (Kaplan & Sadock, 2002:146). Dukungan

keluarga menurut Friedman (2010:56) adalah sikap, tindakan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya, berupa dukungan informasional, dukungan penilaian, dukungan instrumental dan dukungan emosional. Menurut Sarason (1983) dukungan keluarga adalah keberatan, kesedihan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi individu.

Dukungan keluarga yaitu informasi verbal atau nonverbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh keluarga di lingkungan keluarga atau berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau pada tingkah laku penerimanya Smet (1994:154). Seperangkat strategi yang komprehensif dan terkoordinasi yang dirancang untuk memastikan bahwa keluarga yang membantu anggota keluarga dengan memiliki akses ke sumber daya yang berpusat pada individu dan keluarga, dukungan, layanan, dan bantuan lainnya. Strategi ini diarahkan ke anggota keluarga, tetapi pada akhirnya menguntungkan individu yang sedang menghadapi masalah. (Taylor, Anne., Goldberg, Caren, Shore, Lynn, & Lipka, 2008)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga ialah segala bentuk kasih sayang yang diberikan oleh anggota keluarga baik berupa fisik maupun psikologis dengan cara berinteraksi satu sama lain, memberikan dorongan berupa perhatian, penghargaan, kepedulian, kehangatan yang didapat dari satu kelompok yang terkait perkawinan atau ikatan darah secara khusus.

2.2.2 Jenis-jenis Dukungan Keluarga

Menurut Sarafino (2006 : 97) dukungan sosial keluarga dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk, yaitu :

1. *Emotional Support*

Melibatkan ungkapan rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu itu merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain.

2. *Instrumental support*

Melibatkan bantuan langsung, misalnya yang berupa bantuan finansial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.

3. *Informational support*

Dukungan yang bersifat informasi ini dapat berupa saran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.

4. *Companionship support*

Menyediakan suatu perasaan keanggotaan dalam sebuah kelompok orang-orang yang berasal dari berbagai kepentingan dan aktivitas sosial. Contohnya seperti kepengurusan keluarga besar suatu keluarga.

Sedangkan Cohen dan McKay (1983) membagi dukungan sosial ke dalam tiga tipe :

1. Dukungan nyata

Meskipun sebenarnya setiap orang dengan sumber-sumber yang tercukupi dapat memberi dukungan dalam bentuk uang atau perhatian, dukungan nyata merupakan dukungan paling efektif bila dihargai oleh penerima dengan tepat.

2. Dukungan pengharapan

Dukungan sosial menyangga orang-orang untuk melawan stres dengan membantu mereka mendefinisikan kembali situasi tersebut sebagai ancaman.

3. Dukungan emosional

Dukungan emosional memainkan peran yang berarti dalam meningkatkan pendapat yang rendah terhadap diri sendiri, Kejadiankejadian yang berakibat seseorang merasakan hilang perasaan memiliki dapat diperbaiki dengan bentuk dukungan yang mengembangkan hubungan personal yang relatif intim.

Sedangkan menurut Gross dan Thompson (1998:14) dukungan keluarga terdiri dari empat jenis yaitu:

1. Dukungan konkret

Dukungan konkret dalam hal ini mencakup pemberian bantuan praktis atau bantuan langsung dari satu individu ke individu lain yang membutuhkan. Menurut Sarafino dan Smith (2011: 81) menjelaskan bahwa “dukungan nyata atau instrumental melibatkan bantuan langsung, seperti ketika orang memberikan atau meminjamkan uang orang atau membantu dengan tugas-tugas pada saat stres”. Bantuan praktis ini bisa diberikan kapan saja sesuai dengan kondisi individu yang diberikan bantuan dan terkadang tidak disadari oleh penerima bantuan.

2. Dukungan emosional

Dukungan emosional berkaitan dengan pemberian bantuan untuk memberikan rasa nyaman dan rasa diterima dalam suatu keluarga atau lingkungan. (Gross & Thompson 1998) menjelaskan bahwa “dukungan emosional terdiri dari tindakan empati, mendengarkan dan umumnya 'berada di sana' untuk seseorang bila dibutuhkan”. Dukungan emosional dapat mempererat kedekatan keluarga satu sama lain. Kedekatan ini bentuk kepedulian dan perhatian keluarga, dengan mendengarkan ketika mereka sedang membutuhkan atau sekedar memberikan hal yang positif.

3. Dukungan saran

Dukungan saran atau informasi seperti memberikan saran, nasehat dapat membantu untuk membuat suatu keputusan. Sarafino (2006: 81) “dukungan informasi termasuk memberikan saran, arah, saran, atau umpan balik tentang bagaimana orang tersebut melakukan”. Dukungan ini diperlukan pekerja dalam membuat suatu keputusan dan dibutuhkan ketika mengalami persoalan yang tidak dapat di selesaikan sendiri. Khairani (2014:23) dukungan saran membantu seseorang dalam menentukan keputusan, memberinya informasi tentang cara terbaik untuk menyelesaikan sebuah tugas atau kesulitan.

4. Dukungan penghargaan

Dukungan penghargaan diberikan untuk memberikan penguatan pada individu. Dukungan penghargaan berupa pemberian hadiah dan pemberian pujian untuk hal yang sudah dilakukan ataupun memberikan dorongan untuk maju ketika sedang menghadapi suatu kegagalan. Sedangkan menurut Khairani (2014)

“dukungan penghargaan berpusat pada bagaimana seseorang menilai dan memberi tahu orang lain dalam hal nilai pribadi”. Jenis dukungan penghargaan ini berguna untuk membangun perasaan harga diri individu, kecakapan, dan perasaan untuk dihargai.

Pendapat yang hampir serupa dikemukakan oleh Smet, (1994:136) terdapat empat jenis dukungan keluarga, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Dukungan Emosional, yaitu mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan
2. Dukungan penghargaan, terjadi lewat ungkapan hormat :penghargaan) positif untuk individu tersebut, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif antar individu.
3. Dukungan instrumental, mencakup bantuan langsung, seperti menolong keluarga atau orang sekitar untuk mengurangi gejala stres yang akan timbul
4. Dukungan informatif, memberi nasihat atau petunjuk, serta saran-saran maupun umpan balik terhadap sesama individu

Dapat disimpulkan menurut penjelasan beberapa ahli jenis-jenis dukungan keluarga ada beberapa macam, yaitu: *emotional support*, *instrumental support*, *informational support*, dan *companionship support*.

2.2.3 Sumber dukungan keluarga

Dukungan sosial dapat diperoleh dari bermacam-macam sumber seperti orang-orang yang mencintai individu tersebut, keluarga, teman, dokter, atau komunitas organisasi yang dapat memberikan barang, pelayanan, dan saling menjaga ketika ada bahaya (Sarafino, 2010:83)

Menurut Hobfoll, Ritter, dan Shoham (1991) dukungan keluarga dapat berasal dari berbagai sumber yang berbeda seperti : pasangan, penggemar, keluarga, teman dan rekan kerja, tenaga kesehatan atau organisasi masyarakat. Dukungan keluarga dapat berupa dukungan keluarga internal, seperti dukungan dari suami/istri, dukungan dari saudara kandung, dukungan dari anak dan dukungan keluarga eksternal, seperti dukungan dari sahabat, tetangga, sekolah, keluarga besar, tempat ibadah, praktisi kesehatan (Friedman, 2010:146).

Menurut Friedman (2010:150) dukungan sosial keluarga mengacu kepada dukungan-dukkungan sosial yang dipandang oleh keluarga sebagai sesuatu yang dapat diakses atau diadakan untuk keluarga (dukungan keluarga bisa atau tidak digunakan, tetapi anggota keluarga memandang bahwa anak yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan).

Dukungan keluarga dapat berupa dukungan keluarga internal, seperti dukungan dari suami/istri atau dukungan dari saudara kandung atau dukungan sosial keluarga eksternal. Dukungan keluarga eksternal berasal dari keluarga besar. Dimana kini keluarga besar dapat memberikan dukungan sosial yang penting bagi keluarga inti. Kebanyakan kaum dewasa hidup dalam komunitas dimana mereka membuat satu kontrak/lebih dengan orang tua atau kerabat dekat yang masih hidup (Friedman, 2010:147)

2.3 Kerangka Berpikir Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun

Masa pensiun adalah suatu masa dimana pegawai sudah tidak bekerja lagi, sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja pada instansi dimana pegawai

telah mencapai batasan usia tertentu. Pada masa ini individu tidak saja kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan fasilitas kerja yang selama ini dinikmati, kehilangan jabatan yang selama ini dibanggakan, dan kehilangan kesempatan untuk meningkatkan perjalanan karirnya.

Sumber kecemasan terdiri dari lima hal yaitu : frustasi, konflik, ancaman, harga diri dan lingkungan. Karyawan yang akan menghadapi masa pensiun cenderung frustasi karena akan mengalami perubahan-perubahan yang tidak terduga dalam diri, perubahan yang signifikan akan dirasakan saat pensiun berupa karyawan mengalami perubahan peran dan perubahan ekonomi keluarga. Hal ini menimbulkan konflik dalam diri karyawan tersebut, karena setelah kehilangan mata pencahariannya akan ada ancaman terhadap pemenuhan kebutuhan keluarganya dimasa yang akan datang.

Sejalan dengan situasi tersebut tidak sedikit pekerja yang merasa cemas saat sudah menghadapi masa pensiun, para pekerja merasa cemas akan kegiatan apa yang dilakukan setelah memasuki masa pensiun nanti, cemas akan kesehatannya, cemas akan kemampuan untuk membiayai kebutuhan keluarga, dan cemas setelah memasuki masa pensiun akan merasa tidak berguna di keluarganya, sehingga menganggap bahwa setelah pensiun akan menjadi beban bagi keluarganya.

Pekerja yang menghadapi masa pensiun akan mengalami perubahan-perubahan yang terjadi dalam kehidupan pegawai yang bersangkutan setelah masa pensiun nanti, perubahan-perubahan yang terjadi ialah berupa perubahan peran dan perubahan kondisi ekonomi. Perubahan peran yaitu kondisi pekerja yang

sudah tidak memiliki label sebagai “karyawan” dalam suatu perusahaan, namun hanya sebagai “pensiunan” dalam suatu perusahaan, perubahan ekonomi sangat terasa bagi pensiunan, hal ini dikarenakan sudah tidak memiliki penghasilan tetap dan hanya mengandalkan jaminan pensiun yang diberikan oleh perusahaan.

Perubahan-perubahan yang terjadi pada diri karyawan saat pensiun dapat menjadi suatu permasalahan yang menimbulkan rasa cemas dalam menghadapi masa pensiun, oleh karena itu dibutuhkan dukungan dari pihak-pihak terdekat seperti pihak keluarga dalam mengatasi rasa cemas yang kemungkinan muncul. Bentuk-bentuk dukungan keluarga yang berpotensi memengaruhi kecemasan menghadapi masa pensiun ialah *emotional support*, *instrumental support*, *informational support*, dan *companionship support*.

Emotional support atau dukungan emosional ialah dukungan meliputi perhatian, perlindungan dan kepercayaan. Dukungan emosi yang tinggi mampu memengaruhi perubahan-perubahan yang terjadi, semakin tinggi dukungan emosional maka perubahan peran dalam diri karyawan terasa akan menjadi berarti bagi keluarganya, semakin keluarganya memberikan perhatian, dan dukungan ketika pensiun tiba maka akan semakin rendah rasa tidak berarti ketika sudah berubah peran dalam diri pensiunan.

Sama halnya dengan perubahan ekonomi yang terjadi, semakin mengertinya anggota keluarga dalam menghadapi perubahan ekonomi, dan saling membantu satu-sama lain sebagai keutuhan keluarga, akan membantu pensiunan dalam mengurangi perasaan takut akan kekurangan ekonomi dalam keluarganya. Namun jika anggota keluarga tidak saling mengerti akan perubahan yang terjadi

dapat memicu munculnya rasa cemas berlebih dalam diri pensiunan, karena merasa takut tidak bisa menafkahi dan merasa tidak berguna dalam keluarganya.

Informational support ialah dukungan dalam bentuk informasi/saran, dukungan ini mampu memberikan saran-saran terhadap pensiunan tentang apa yang harus dilakukan selanjutnya, hal ini berkaitan dengan diskusi keluarga, seperti perencanaan apa yang akan dilakukan ketika kepala keluarga sudah pensiun dan akan mengalami perubahan-perubahan dalam ekonomi keluarga. Semakin tinggi dukungan informasi yang diberikan maka akan memberikan pensiunan rasa optimis dalam perubahan-perubahan yang terjadi pada dirinya. Namun jika dukungan informasi rendah, maka pensiunan akan merasa kebingungan apa yang harus dilakukan setelah pensiun nanti, karena tidak memahami apa yang keluarga harapkan pada dirinya kelak.

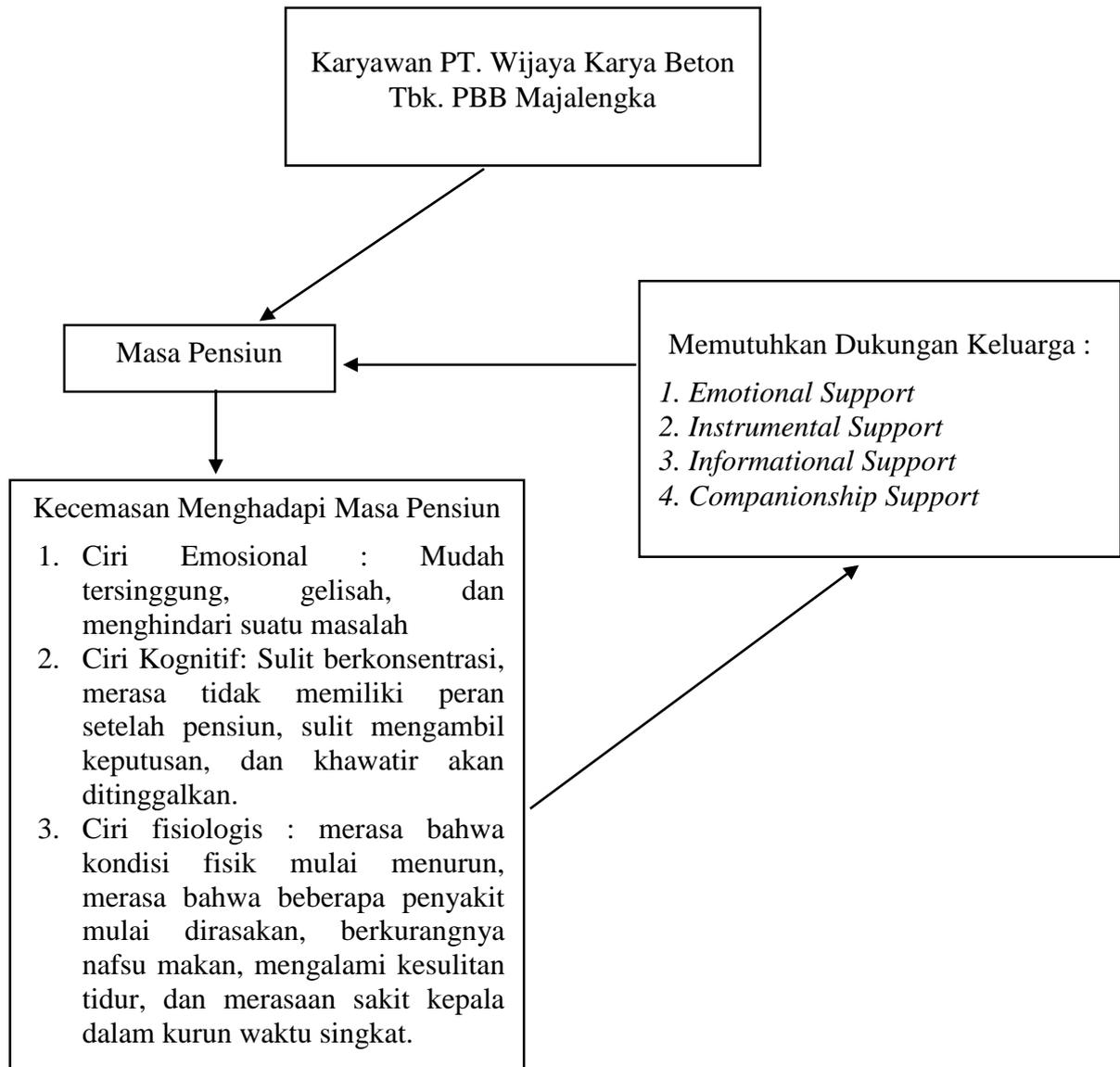
Instrumental support berupa dukungan dalam bentuk penyediaan sarana, materi, dan juga finansial. Bentuk dukungan ini akan terwujud jika bentuk-bentuk sebelumnya terpenuhi, setelah saling mengerti dan saling bertukar pikiran antar anggota keluarga, maka sarana dalam memenuhi hal tersebut harus terpenuhi, dukungan instrumental berupa anak yang seharusnya sudah bisa mencari nafkah sendiri untuk mengatasi perubahan ekonomi yang terjadi, atau memiliki suatu usaha keluarga agar memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga pensiunan merasa memiliki peran baru dalam kehidupannya setelah pensiun nanti. Namun jika anak nya tidak bekerja atau tidak ada sarana dalam memenuhi kebutuhan pensiunan, maka semakin tinggi rasa cemas yang dialami, karena sangat minim penghasilan bagi keluarganya.

Companionship support ialah menyediakan suatu perasaan keanggotaan dalam suatu kelompok, terkhususnya kelompok keluarga, karena sudah tidak memiliki penghasilan rasa dihargai sebagai anggota keluarga seharusnya menjadi aspek pendukung dalam mengurangi rasa cemas yang akan dihadapi, dalam suatu keluarga pasti akan ada sebuah keluarga besar beranggotakan seluruh elemen keluarga seperti kakek, nenek, dll. penghargaan atas keputusan pensiun seharusnya didukung penuh oleh anggota keluarga besar tersebut, agar pekerja merasa bahwa keputusan ini tidak menjadi beban bagi anggota keluarga lain, dan mampu membantu satusama lain.

Setiap individu berbeda dalam menghadapi masa pensiun, hal tersebut sesuai dengan faktor-faktor yang ada, beberapa faktor yang memengaruhinya ialah faktor internal dan faktor eksternal (Horney dalam Safitri, 2003:09). Faktor internal yang dimaksud ialah dari individu tersebut, meliputi perasaan tidak percaya diri, penerimaan terhadap diri sendiri dan kondisi emosi. Sedangkan faktor eksternal yang memengaruhi ialah faktor dukungan sosial.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pekerja yang memiliki dukungan keluarga rendah tidak akan mampu memotivasi diri dari godaan negatif yang datang, membuat individu tersebut bersikap pesimis dalam segala hal, serta membuat individu tergoda oleh dorongan negatif atau rasa cemas yang mengganggu ketika akan menghadapi masa pensiun (Goleman, 2003). Dengan adanya dukungan keluarga bisa membantu mengurangi kecemasan yang ada pada karyawan atau dukungan keluarga tidak terlalu penting dalam menangani kecemasan sehingga kecemasan menghadapi pensiun bisa bertambah (Arogundade: 2016). Secara

ringkas dapat dilihat gambar kerangka berpikir hubungan dukungan keluarga dengan kecemasan menghadapi masa pensiun sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul (Arikunto, 2006:71). Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah “Ada Hubungan Negatif Antara Dukungan Keluarga Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Majalengka”.

Semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah kecemasan menghadapi masa pensiun yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah dukungan keluarga yang diterima karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan antara dukungan keluarga dengan kecemasan menghadapi masa pensiun pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka berada pada kategori sedang.
2. Tingkat dukungan keluarga pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka masuk dalam kategori tinggi.
3. Ada hubungan negatif antara dukungan keluarga dengan kecemasan menghadapi masa pensiun pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil dan simpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat untuk beberapa pihak. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai dukungan keluarga atau kecemasan menghadapi masa pensiun dapat mempertimbangkan kondisi dan waktu penelitian, sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai dengan

baik. Diharapkan pula mencari beberapa variabel mengenai kondisi psikologis yang terkait karena untuk menguji kecemasan setiap individu memiliki perbedaan karena kecemasan bersifat subjektif.

2. Bagi PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka

Mampu memberi pembimbingan terhadap karyawan yang usianya sudah mendekati usia pensiun, contohnya seperti, sosialisasi mengenai dana pensiun dari perusahaan atau pemerintah, memberikan pengetahuan bahwa pensiun bukan hal yang negative, dan memberi sosialisasi mengenai rencana setelah pensiun yang tepat bagi kehidupan karyawan.

3. Bagi Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. PBB Majalengka dan keluarga karyawan

Memiliki sebuah rencana untuk kehidupan setelah pensiun adalah salah satu upaya yang tepat agar tidak terlalu terbebani pemikiran akan kegiatan yang dilakukan setelah pensiun. Sebaiknya sudah memiliki penghasilan diluar pekerjaan agar tidak terhambat keadaan ekonomi setelah karyawan pensiun. Kemudian bagi pihak keluarga berilah dukungan bagi kepala rumah tangga atau siapapun yang sudah menuju usia pensiun dalam keluarga agar calon pensiunan merasakan kehangatan dalam keluarga dan tidak menyesal bahwa dirinya sudah masuk usia pensiun dan harus segera berhenti dari pekerjaannya. Berilah perhatian lebih dan berilah beberapa masukan agar mampu meminimalisir terjadinya kecemasan mulai menghadapi pensiun sampai sudah pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (2003). *Retirement: Reasons, Processes, And Results*. New York: Springer Publishing Company.
- Adewuyi, T. D. (2008). *Plan For Your Retirement Now*. Lagos. Able And Sons Publishing Company.
- Ahmad, F., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan Antara Kcerdasan Spiritual Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun. *Jurnal Empati* , Vol 5 (3), 467-471.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arogundade, O. T. (2016). A Psychological Appraisal Of Pre-Retirement Anxiety Among Some Selected. *Studies In Sociology Of Science*, 1-5.
- Atkinson, R.L; Atkinson, R.C; Hilgard, E.R.1991. Pengantar *Psikologi Jilid 2..* Jakarta: Erlangga
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barlow, H. D. & Durand, M.V. (2007). *Psikologi Abnormal*. Jakarta: Penerbit Pustaka belajar
- Barrera, T.L., Norton, P.J., 2009. Quality Of Life Impair Ment In Generalized Anxiety Disorder, Socialphobia, Andpanic Disorder. *J. Anxiety Disord*.23,1086–1090.
- Bart, Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Pt. Gramedia Widiasarna Indonesia : Jakarta.
- Bestari, A. W. (2016). Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Status DM Terhadap Kualitas Hidup Pasien Hemodialisis. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 200-212 Vol. 4 No. 2.

- Blackburn & Davidson. (1994). *Terapi Kognitif Untuk Depresi Dan Kecemasan Suatu Petunjuk Bagi Praktisi*. Alih Bahasa: Rusda Koto Sutadi. Semarang: Ikip Semarang Press.
- Borkovec, T.D., & Ruscio, A.M. (2001). Psychotherapy For Generalized Anxiety Disorder. *Journal Of Clinical Psychiatry*, 62 (Suppl.11), 37-42.
- Callhoun Dan Acocella. 1995. *Psikologi Tentang Penyesuaian Diri Dan Sosial*. Semarang : Ikip Press.
- Cervone., & Pervin. (2012). *Kepribadian: Teori Dan Penelitian (Jilid 2)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Chaplin, J. P. (2004). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Charles, Kerwin, Kofi. (2002). Is Retirement Depressing? Labor Force Inactivity And Psychological Well Being In Later Life. *Journal Of National Bureau Of Economic Research*.
- Christian, & Moningga, C. (2012). Self Efficacy Dan Kecemasan Pegawai Negeri Sipil Menghadapi Pensiun. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 45-56.
- Cohen, She, Denldon., & Hoberman, Harry M. (1983). Positive Events And Social Support As Buffer Of Life Change Stress. *Journal Of Applied Social Psychology*, 13, 99-125.
- Cokro, I., & Sutarto, T. (2008). *Pensiun Bukan Akhir Segalanya : Cara Cerdas Menyiasati Masa Pensiun* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama .
- Daradjat,Z. 1982. *Kesehatan Mental*. Jakarta: Gunung Agung
- Davison G, Neale J, & Kring A . 2016. *Psikologi Abnormal*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Doom, J.R.,Haeffel,G.J.,2013.Teasing A Part The Effects Of Cognition, Stress, And Depression On Health. *Am. J.Health Behav.* 37,610–619.
- Ekerdt, D. J. (1987). Why The Notion Persists That Retirement Harms Health. *The Gerontological Society Of Americae*, 454-457.
- Ermayanti, S., & Abdullah, S. M. (2009). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Pada Masa Pensiun . *Fakultas Psikologi Univ Wangsa Manggala Yogyakarta*.

- Fardila, N., Rahmi, T., & Putra, Y. Y. (2014). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kesiapan Menghadapi Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Rap Unp*, 157-168.
- Feist, Jess, Dan Gregory Jf. 2012. *Theories Of Personality*. Ed.8. Singapore : Mcgraw-Hill.
- Fletcher, W. L., & Hansson, R. O. (1991). Assessing the Social Components of Retirement Anxiety. *Psychology and Aging*, Vol. 6, No. 1,76-85.
- Flippo, E.B. 1994. *Managemen Personalialia*, Jilid 2, Jakarta: Erlangga
- Friedman, M. 2010. *Buku Ajar Keperawatan Keluarga : Riset, Teori, Dan Praktek*. Edisi Ke-5. Jakarta: Egc.
- Garmenzy, N., And Rutter, M. 1983. *Stress, Coping And Development In Chilidren*. New York : Mc Graw Hill.
- Ghufron, M.N & Risnawita, R.S. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz.
- Goleman, Daniel. 2003. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Greenberg, D. & Padesky, C.A. (1995). *Mind over mood: Change the way you feel by changing the way you think*. New York: Guilford Press.
- Gross, J. J. & Ross A. Thompson. 1998. Antecedent And Response Focused Emotion Regulation: Divergen Consequences For Experience And Physiology. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 74. 224-237.
- Hakim, S. N. (2007). Perencanaan Dan Persiapan Menghadapi Masa Pensiun. *Warta*, 96-109.
- Hall, Calvin S & Lindzey,Gardner. 1993. *Psikologi Kepribadian I Teori-teori Psikodinamik (klinis)*. Kanisius. Yogyakarta
- Hamka, Hariyanto, T., & Adi, H. S. (2017). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Penyesuaian Diri Pada Lansia Usia 60-70 Tahun Setelah Purna Tugas (Pensiun) Di Posyandu Lansia Permadi Kelurahan Tlogomas, Lowokwaru Kota Malang. *Nursing News*, Vol. 2 No. 3 645-652.
- Helmi, A. F. (2000). Pengolahan Stress pra Purna Bakti. *Psikologika*, 42-55.
- Herzog, A. R., House, J. S., & Morgan, J. N. (1991). Relation of work and retirement to health and well-being in older age. *Psychology and Aging*, 6, 202-211.

- Hobfoll, S. E., Ritter, C., & Shoham, S. (1991). Women's Satisfaction With Social Support and Their Receipt of Aid. *Journal of Personality and Social Psychology*. *journal of Personality and Social Psychology*, 332-341.
- Hornstein, G. A., & Wapner, S. (1985). Modes Of Experiencing And Adapting To Retirement. *The International Journal Of Aging And Human Development*, 291-316.
- Humaira, & Rachmatan, R. (2017). Differences In Retirement Adjustments That Receive Pre-Retirement Training With Those Not Receiving Pre-Retirement Training. *Jurnal Ecopsy*, 1-9.
- Hurlock, E.B. 2011. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi Ke-5. Alih Bahasa: Istiwidayanti, Soedjarwo. Jakarta: Erlangga.
- Isnawati, D., & Suhariadi, F. (2012). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karyawan PT. Pupuk Kaltim. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 172-177 .
- Kaplan, I. H., Sadock, B. J., & Grebb, J. A. (2002) *Sinopsis Psikiatri : Ilmu Pengetahuan Perilaku Psikiatri Klinis*. Edisi Ke Tujuh Jilid Dua. Jakarta: Binarupa Aksara
- Kartono, Kartini.1981. *Gangguan Psikis*. Bandung : Sinar Baru.
- Kashani, F., Moghimian, M., & Shakour, M. (2015). Effect of stress inoculation training on the levels of stress, anxiety, and depression in cancer patients. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 359-364.
- Khairani. (2014). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kesepian Pada Lansia Di Desa Cucum Kecamatan Kuta Baro Aceh Besar. *Idea Nursing Journal*, Vol.V No.1 22-31.
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working In Retirement:The Antecedents Of Bridge Employment And It Consequences For Quality Of Life In Retirement. *Academy Of Management Journal*, 43, 1195-1210.
- Lawton, D. R. (2014). Experiences, Views, And Support Needs Of Family Members Of People With Hypoglycemia Unawareness: Interview Study. *Edinburgh Research Explorer*, 108-115.
- Lesmana, D. (2014). Kecerdasan Spiritual Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 168-183.

- Liftiah. (2009). *Psikologi Abnormal*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Mahmud, D.M. 1990. *Psikologi Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Bpfe
- Meichati, S. 1983. *Kesehatan Mental. Dasar-Dasar Praktis Bagi Pengetahuan Dan Kehidupan Bersama*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM
- Mu'in, M. & Setyaningsih, S. (2013). Dukungan sosial dan tingkat kecemasan pada kelompok pekerja PNS yang menghadapi masa pensiun. *Jurnal Keperawatan Komunitas*, 1 (2), 116-117
- Muller, C. F., & Boaz, R. F. (1988). Health As A Reason Or A Rationalization For Being Retired? *Research On Aging*, 37-55.
- Natalie & Dwita. 2002. Pengaruh Musik Terhadap Kecemasan Penderita Katara Menjelang Operasi. *Anima, Indonesian Pshicological Journal*, Vol 17, No 2
- Nevid, Jeffrey S, Dkk. 2005. *Psikologi Abnormal Edisi Kelimajilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Niven, Neil. 2002. *Psikologi Kesehatan Keperawatan Pengantar Untuk Perawat Dan Profesional Kesehatan Lain*. Jakarta: Egc
- Papalia, D. E., Old, S. W., Feldman, & R. D. (2008). *Human Development*. Jakarta: Prenada Media Group
- Potter, A & Perry, A. G. (2006). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, Dan Praktik, Edisi 4, Volume.2*. Jakarta: Egc.
- Pradono, G. S., & Purnamasari, S. E. (2010). Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil Di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Priest, R. 1987. *Kecemasan Dan Persepsi*. Semarang: Dahara Prize.
- Ramaiah, Safitri. 2003. *Kecemasan, Bagaimana Mengatasi Penyebabnya*. Jakarta: Pustaka Populer Obor.
- Ranupandojo, H & Husnan,S.1982. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Retnowati, N., & Satyabakti, P. (2015). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kualitas Hidup Penderita Diabetes Militus Di Puskesmas Tanah Kalikedinding. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 57-68 Vol. 3 No. 1.

- Risnawati, M. N. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Rosyid, H. R. (2003). *Pemutusan Hubungan Kerja: Masih Kah Mencemaskan?*. *Buletin Psikologi*, Xi (2), 95-106.
- Ruhm, C. J. (1989). Why Older Americans Stop Working. *The Ccrontological Society Of America*, 194-299.
- Safaria & Saputra, N. (2012). *Manajemen Emosi: Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda*. Jakarta: Bumi Aksara
- Safitri, B. R. (2013). Kesiapan Menghadapi Masa Pensiun Ditinjau Dari Peran Gender Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* , 191-2013.
- Santrock, J. W (2002). *Life Span Development Perkembangan Masa Hidup. Jilid II*. Jakarta: Erlangga
- Sarafino, E.P & Smit, T.W. 2010. *Health Psychology : Biopsychological Interaction*. New Jersey : John Willey & Sons, Inc.
- Sarason, I. G. Et Al., 1983. Assessing Social Support : The Social Support Questionnaire. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 44/1: 127-139.
- Sharpley, C. F., & Layton, R. (1998). Effects Of Age Of Retirement, Reason For Retirement, And Pre-Retirement Training On Psychologist And Physical Health During Retirement. *Australian Psychologist*, VOL 33 No 2 119-124.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed Happiness As An Overall Assessment Of The Quality Of Life. *Social Indicators Research*, 5, 475–492.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2007). The Influence Of Specific Physical Health Conditions On Retirement Decisions. *The International Journal Of Aging And Human Development*, 149-161.
- Spielberger, C.D. 2003. *Stress & Anxiety*. Vol 11. Washington: Hemisphere Publishing, Corp.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supratiknya, A. 2006. *Mengenal Perilaku Abnormal*. Yogyakarta: Kanisius
- Suryabrata, S.1993. *Psikologi Kepribadian Jilid 2*. Yogyakarta : Rake Press

- Sutardjo, Wiramihardja. (2005). *Pengantar Psikologi Abnormal*. Bandung: Refika Aditama.
- Taylor, Anne., Goldberg, Caren., Shore, Lynn M., & Lipka, Phillip. (2008). The Effects Of Retirement Expectations And Social Support On Post Retirement Adjustment. *Journal Of Managerial Psychology*, 23, 458-470.
- Tim Mgbk.. *Bahan Dasar Untuk Pelayanan Konseling Pada Satuan Pendidikan Menengah Jilid I*. (Jakarta: Pt.Grasindo, 2010). Hal: 18
- Turner, J.S & Helms, D.B. 1995. *Life Span Development*. Fifth Edition. Tokyo : Harcourt Brace College Publishers.
- Uchino, B. N. (2006). Social Support And Health: A Review Of Physiological Processes Potentially Underlying Links To Disease Outcomes. *Journal Of Behavioral Medicine*, 377-387.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Widiastuti, N. (2008). *Kecemasan karyawan dalam menghadapi pensiun di PTPN XII (persero) Kebun kalisenan Jember*. (Skripsi). Fakultas Psikologi UMM, Malang.
- Wulandari, P. D., & Lestari, M. D. (2018). Pengaruh Penerimaan Diri Pada Kondisi Pensiun Dan Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri sipil Di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol.5, No.2, 311-323.
- Yuliarti, V., & Mulyana, O. P. (2014). Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Pensiun Dengan Semangat Kerja Pada Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya. *Journal Character*, 3(2), 1-5.
- Zuhana, N., Prasajo, S., & Badariyah. (2011). Hubungan Dukungan Tenaga Kesehatan dengan Tingkat Kecemasan Wanita Premenopause dalam Menghadapi Sindrom Menopause. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 201-209 .