

Gambaran Makna Kerja dan Kesiapan Psikologis Karyawan Menjelang Purnabakti di PT X

An Overview of the Meaning of Work and Psychological Readiness of Employees Approaching Retirement at PT X

Restu Citra Amalia*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: restu.22234@mhs.unesa.ac.id

Adiwignya Nugraha Widhi Harita

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: adiwignyaharita@unesa.ac.id

Abstrak

Transisi menuju masa purnabakti merupakan fase krusial dalam perjalanan karier yang melibatkan perubahan peran, rutinitas, dan identitas, sekaligus menuntut kesiapan psikologis individu dalam menghadapi akhir peran kerja formal. Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna kerja dan kesiapan psikologis karyawan menjelang purnabakti dalam konteks organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan desain fenomenologis, melibatkan dua partisipan karyawan pada PT X yang mendekati masa purnabakti, dipilih melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui wawancara sebelum dan setelah konseling pra-purnabakti serta observasi non-partisipan, kemudian dianalisis secara tematik untuk menafsirkan esensi pengalaman partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa makna kerja, yang terbentuk dari pengalaman kerja jangka panjang, nilai-nilai personal, dan refleksi diri, berperan penting dalam membentuk kesiapan psikologis menghadapi purnabakti. Partisipan yang memaknai pekerjaan secara bermakna dan memiliki dukungan sosial yang baik, menunjukkan kesiapan adaptif, mampu menerima perubahan peran, serta mempertahankan kesejahteraan psikologis. Temuan ini menegaskan bahwa pemaknaan kerja dan kesiapan psikologis merupakan faktor kunci dalam transisi purnabakti, sekaligus menjadi dasar bagi pengembangan intervensi atau konseling pra-purnabakti yang lebih komprehensif dan adaptif.

Kata kunci : Makna kerja; Kesiapan psikologis; Purnabakti

Abstract

The transition to retirement is a crucial phase in one's career journey, involving changes in roles, routines, and identity, while also requiring individuals to be psychologically prepared to face the end of their formal working life. This study aims to understand the meaning of work and the psychological readiness of employees approaching retirement in an organizational context. The approach used is qualitative with a phenomenological design, involving two employee participants at PT X who are approaching retirement, selected through purposive sampling. Data were collected through interviews before and after pre-retirement counseling and non-participant observation, then analyzed thematically to interpret the essence of the participants' experiences. The results show that the meaning of work, which is formed from long-term work experience, personal values, and self-reflection, plays an important role in shaping psychological readiness for retirement. Participants who found meaning in their work and had good social support showed adaptive readiness, were able to accept role changes, and maintained psychological well-being. These findings confirm that work

meaning and psychological readiness are key factors in the retirement transition, as well as the basis for developing more comprehensive and adaptive pre-retirement interventions or counseling.

Keywords : *Meaning of work; Psychological readiness; Retirement*

Article History	*corresponding author
<p>Submitted : 24-12-2025</p> <p>Final Revised : 24-12-2025</p> <p>Accepted : 24-12-2025</p>	<div data-bbox="1002 443 1278 517" data-label="Image"> </div> <p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Transisi perjalanan karier merupakan bagian dari perjalanan kerja setiap individu dan sering kali disertai dengan perubahan peran, serta tuntutan penyesuaian psikologis. Salah satu fase transisi yang krusial adalah ketika menjelang masa purnabakti, yaitu periode ketika karyawan bersiap untuk mengakhiri peran kerja formal yang telah dijalani dalam jangka waktu yang panjang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), purnabakti merujuk pada tahap akhir dalam perjalanan karier seseorang, ketika individu secara resmi mengakhiri peran kerjanya karena telah memenuhi ketentuan batasan usia atau masa kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Elijah (2018), purnabakti menandai berakhirnya salah satu tahap perkembangan individu sekaligus menjadi kesempatan untuk memulai tahap berikutnya, di mana individu dapat mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan peluang dalam hidupnya. Pada fase ini, individu tidak hanya menghadapi perubahan status pekerjaan, tetapi juga perubahan rutinitas, relasi sosial, serta peran sosial yang selama ini melekat pada identitas dirinya sebagai pekerja.

Kesiapan psikologis menjadi fondasi penting dalam membantu individu menghadapi transisi menjelang purnabakti. Kesiapan psikologis merujuk pada kondisi mental individu yang mencerminkan kemampuan untuk mengantisipasi, menerima, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan peran, identitas, serta pola kehidupan yang menyertai transisi dari dunia kerja menuju masa purnabakti (Wang & Shi, 2014). Dari sudut pandang psikologis, purnabakti tidak hanya merepresentasikan perubahan status pekerjaan, tetapi juga menjadi periode transisi yang menuntut penyesuaian identitas diri, pemaknaan kerja, serta kesiapan individu dalam menghadapi perubahan peran dan rutinitas kehidupan sehari-hari. Individu dengan kesiapan psikologis yang baik cenderung mampu menjalani masa transisi tersebut secara lebih adaptif dan mampu mempertahankan kesejahteraan psikologisnya. Oleh karena itu, masa purnabakti perlu dipahami sebagai proses transisi psikologis, bukan sekadar peristiwa administratif.

Penelitian Kim & Moen (2002) menunjukkan bahwa masa menjelang purnabakti kerap disertai dinamika psikologis yang kompleks, seperti kecemasan terhadap ketidakpastian masa depan, perasaan kehilangan lingkungan kerja yang telah familiar, serta kekhawatiran akan menurunnya kontribusi diri di masyarakat. Apabila fase ini tidak dipersiapkan dengan optimal, individu berisiko mengalami dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis, seperti peningkatan stres, kecemasan, hingga gejala depresi, terutama ketika dukungan emosional dan sosial yang dimiliki masih terbatas (Kamisasi, 2018). Oleh karena itu, fase menjelang purnabakti menjadi periode krusial yang memerlukan perhatian khusus, terutama dalam memahami kesiapan psikologis karyawan serta bagaimana mereka memaknai peran kerja yang akan segera berakhir, agar proses transisi dapat dijalani secara lebih adaptif dan bermakna.

Lahdenperä et al. (2021) menunjukkan bahwa tekanan psikologis yang dialami individu saat transisi menuju masa purnabakti dipengaruhi oleh kondisi psikososial di tempat kerja

sebelum purnabakti serta kualitas lingkungan sosial yang dimiliki. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja dan kondisi psikologis yang terbentuk sebelum memasuki masa purnabakti berperan penting dalam membantu individu menyesuaikan diri secara lebih adaptif selama masa transisi. Dengan begitu, pengalaman kerja yang telah dijalani tidak hanya membentuk kondisi psikologis, tetapi juga memengaruhi bagaimana individu dapat memaknai pekerjaannya dan mampu menerima bahwa peran kerja tersebut akan segera berakhir.

Selama proses individu menghadapi perubahan peran menjelang masa purnabakti, makna kerja berfungsi sebagai kerangka kognitif dan emosional yang membantu karyawan memahami posisi pengalaman kerjanya dalam keseluruhan perjalanan hidup. Melalui pemaknaan tersebut, individu tidak hanya merefleksikan capaian kerja di masa lalu, tetapi juga menata kembali identitas diri, nilai personal, dan arah kehidupan yang akan dijalani setelah berakhirnya peran kerja formal. Makna kerja dipahami sebagai pengalaman subjektif individu dalam memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna secara personal (Steger et al., 2012). Makna kerja dapat berkembang melalui pengalaman kerja jangka panjang dan berkontribusi pada pembentukan identitas diri, harga diri, serta persepsi individu terhadap kontribusi sosialnya. Ketika pekerjaan dimaknai sebagai bagian penting dari kehidupan, berakhirnya peran kerja formal dapat memunculkan refleksi mendalam mengenai makna diri dan tujuan hidup.

Wood & Pachana (2025) menemukan bahwa hilangnya peran kerja formal pada masa transisi menuju purnabakti berdampak pada pemaknaan kerja dan tujuan hidup individu, sehingga pemaknaan terhadap pengalaman kerja menjadi aspek penting dalam penyesuaian psikologis menjelang purnabakti. Selain itu, Fadeeva et al. (2025) menunjukkan bahwa penyesuaian purnabakti dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individual, termasuk identitas dan pemaknaan peran, dengan konteks sosial yang mengelilinginya. Dengan demikian, transisi menuju masa purnabakti tidak hanya melibatkan perubahan peran kerja, tetapi juga pemaknaan individu terhadap pengalaman kerja yang telah dilalui. Selain itu, penyesuaian yang adaptif dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mempertahankan identitas, memahami peran diri yang dimiliki, serta mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial, sehingga tujuan hidup dan kesejahteraan psikologis tetap terjaga di masa purnabakti kelak.

Meskipun penelitian mengenai transisi menuju masa purnabakti telah banyak dilakukan, sebagian besar studi masih berfokus pada penyesuaian pasca purnabakti atau kesejahteraan psikologis secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji fase menjelang purnabakti, terutama dengan menelaah keterkaitan antara makna kerja dan kesiapan psikologis, masih relatif terbatas. Selain itu, kajian mengenai peran makna dalam transisi purnabakti masih menunjukkan ketidakkonsistenan konseptual dan kurangnya eksplorasi terhadap pengalaman subjektif individu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian kualitatif yang menggali gambaran makna kerja dan kesiapan psikologis karyawan menjelang purnabakti dalam konteks organisasi, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengalaman transisi ini.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis karena fokus utama penelitian adalah menggambarkan makna kerja dan kesiapan psikologis karyawan menjelang purnabakti, yang merupakan pengalaman subjektif dan tidak dapat dipahami secara memadai melalui pengukuran kuantitatif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memungkinkan peneliti memahami cara individu menafsirkan pengalaman kerjanya, merefleksikan peran pekerjaan dalam kehidupannya, serta memaknai perubahan psikologis yang muncul ketika menghadapi transisi menuju masa purnabakti. Penelitian ini tidak bertujuan menguji hubungan antarvariabel atau menghasilkan generalisasi statistik, melainkan menggali kedalaman makna berdasarkan pengalaman nyata yang dialami karyawan dalam konteks kerja yang alami (Sugiyono, 2019).

Desain fenomenologis digunakan karena penelitian ini secara khusus membahas pengalaman hidup karyawan pada fase akhir masa kerja, yang ditandai dengan proses refleksi diri, evaluasi perjalanan karier, serta kesiapan psikologis dalam menghadapi perubahan peran dari karyawan aktif menjadi purnabakti. Melalui pendekatan fenomenologis, peneliti dapat menelaah bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya menjelang purnabakti, bagaimana perasaan, harapan, dan kesiapan psikologis yang mereka alami, serta esensi pengalaman yang muncul dari situasi tersebut. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menangkap makna yang bersifat personal namun memiliki kesamaan pengalaman antarpartisipan. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Creswell (2000) yang menekankan bahwa analisis dalam penelitian fenomenologis berfokus pada perumusan makna dan esensi pengalaman bersama partisipan.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah dua orang karyawan di Perusahaan X yang sedang berada pada fase menjelang masa purnabakti. Penentuan partisipan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan subjek penelitian berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Adapun kriteria partisipan meliputi karyawan aktif yang akan memasuki masa purnabakti, memiliki masa kerja selama lebih dari dua puluh tahun di perusahaan X, dan bersedia berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian. Jumlah partisipan yang terbatas dipandang memadai dalam penelitian fenomenologis karena fokus utama penelitian ini adalah memperoleh kedalaman data dan pemahaman pengalaman, bukan melakukan generalisasi hasil penelitian (Creswell, 2000).

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai makna kerja dan kesiapan psikologis karyawan menjelang masa purnabakti. Wawancara mendalam dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama dilaksanakan sebelum pelaksanaan konseling pra-purnabakti, dengan tujuan menggali makna kerja yang dimiliki karyawan, persepsi terhadap masa purnabakti, serta kesiapan psikologis awal yang dirasakan sebelum mengikuti konseling. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur sehingga memungkinkan partisipan untuk mengungkapkan pengalaman dan pandangan pribadi secara bebas namun tetap sesuai dengan fokus penelitian.

Selanjutnya, peneliti melakukan observasi selama proses konseling pra-purnabakti berlangsung. Observasi dilakukan secara non-partisipan untuk mengamati respons partisipan selama mengikuti konseling, termasuk ekspresi emosional, keterlibatan dalam proses konseling, serta dinamika perilaku yang muncul terkait kesiapan psikologis menghadapi purnabakti. Observasi ini bertujuan untuk melengkapi data wawancara dengan data kontekstual mengenai pengalaman partisipan selama proses konseling.

Tahap wawancara kedua dilakukan setelah pelaksanaan konseling pra-purnabakti. Wawancara ini bertujuan untuk menggali perubahan persepsi, pemaknaan kerja, serta kesiapan psikologis partisipan setelah mengikuti konseling. Dengan melakukan wawancara sebelum dan sesudah konseling, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif partisipan serta dinamika psikologis yang mereka alami dalam menghadapi masa purnabakti.

Kombinasi teknik wawancara dan observasi dalam konteks sebelum, selama, dan setelah konseling pra-purnabakti memungkinkan peneliti untuk memahami esensi pengalaman partisipan secara lebih komprehensif, sejalan dengan karakteristik penelitian kualitatif fenomenologis yang menekankan pemahaman makna berdasarkan pengalaman langsung individu (Creswell, 2000).

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara induktif, mengikuti prinsip penelitian kualitatif. Proses analisis dimulai dengan mentranskripsikan hasil wawancara melalui verbatim, kemudian membaca data secara berulang untuk memperoleh pemahaman menyeluruh. Selanjutnya, peneliti mengidentifikasi kata-kata/makna berulang, kemudian mengelompokkannya ke dalam tema-tema utama, dan menafsirkan tema tersebut untuk memahami esensi pengalaman partisipan. Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk merumuskan gambaran menyeluruh mengenai makna kerja dan kesiapan psikologis karyawan menjelang masa purnabakti berdasarkan pengalaman yang mereka alami secara langsung.

Hasil

Observasi

Hasil observasi terhadap *Itee 1* tampak begitu yakin dalam menjelaskan rencana kehidupan masa purnabaktinya mendatang. Selama konseling pra-purnabakti berlangsung, *Itee 1* menunjukkan keterlibatan emosional dalam proses konseling, terutama saat membahas perjalanan karir dari awal hingga saat ini, serta peran dan kesiapan mental dalam menghadapi masa purnabakti. Setelah dilakukan konseling pra-purnabakti, *Itee 1* tampak konsisten menunjukkan sikap tenang dan terbuka dalam menyampaikan pandangannya mengenai rencana hidupnya dalam menjalani masa purnabakti, serta mampu menunjukkan sikap menerima terhadap fase transisi yang akan dihadapi.

Observasi terhadap *Itee 2* menunjukkan ekspresi termenung mendalam namun diselingi tertawa ketika membicarakan kehidupan menjelang masa purnabakti. Selama proses konseling, *Itee 2* terlihat fokus mengikuti sesi dan memperhatikan penjelasan fasilitator. Setelah konseling pra-purnabakti, *Itee 2* tampak lebih optimis dan realistis dalam memandang masa depan, yang mana mampu menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan peran dari karyawan aktif menuju masa purnabakti yang akan kembali pada keluarganya.

Wawancara

Data wawancara diperoleh melalui wawancara mendalam yang dilakukan pada dua tahap, yaitu sebelum konseling pra-purnabakti dan setelah konseling pra-purnabakti. Data yang terkumpul dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola makna kerja dan dinamika kesiapan psikologis partisipan menjelang purnabakti.

Tema 1: Makna Kerja

“Bekerjalah dengan jujur, disiplin, yaa ikutin arus, kita kerjakan yang terbaik, niscaya kamu akan dapat lebih dipercaya lagi. Contohnya seperti saya yang sudah menginjak masa kerja 32 tahun”

Itee 1 memaknai pekerjaannya sebagai proses jangka panjang yang berlandaskan nilai-nilai diri, seperti kejujuran, kedisiplinan, dan komitmen untuk memberikan kinerja yang terbaik. Pekerjaan dipahami bukan sekadar aktivitas rutin atau pemenuhan ekonomi, tetapi sebagai ruang aktualisasi nilai diri yang membentuk identitas dan keberlanjutan peran kerja jangka panjang. Kemudian terkait pengalaman bekerja dan jangka waktu kerja yang dicapai, dipersepsikan sebagai hasil penerapan dari nilai-nilai tersebut, sehingga menjadi bernilai dan bermakna secara

personal. Makna kerja juga tercermin dari refleksi *Itee 1* mengenai perannya dalam membangun kepercayaan dan hubungan timbal balik dengan perusahaan, sehingga pengalaman kerja selama puluhan tahun dilihat sebagai perjalanan hidup yang memberi arah, tujuan, dan pemaknaan membekas.

“Kita harus support dong apa yang perusahaan mau. Karena kita kerja di sini juga mau perusahaan itu lebih berkembang. Tujuannya kayak begitu yaa untuk saling memberi. Dia yang memberi kita, kita yang memberi juga apa yang bisa kita lakukan. Dia support kita, kita juga harus support balik.”

Itee 2 memaknai pekerjaan sebagai hubungan timbal balik antara individu dengan perusahaan, bukan sekadar kewajiban sepihak saja. Pekerjaan dipandang sebagai ruang saling memberi, di mana kontribusi karyawan dan dukungan perusahaan membentuk relasi yang bermakna secara personal. Makna kerja tercermin dari adanya rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan, sehingga bekerja tidak hanya dilihat sebagai aktivitas mencari penghasilan, tetapi sebagai bentuk partisipasi aktif dalam tujuan bersama. Pemaknaan tersebut memperkuat pengalaman kerja sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna bagi karyawan.

Tema 2: Kesiapan Psikologis

“Yaa, setelah konseling tadi saya juga sudah saya pikirkan matang-matang ya. Inilah yang namanya kehidupan, ada masanya, air mengalir yaa istilahnya. Pengganti juga pasti ada.”

Itee 1 menunjukkan adanya kesiapan psikologis yang ditandai oleh penerimaan terhadap perubahan peran dan kesadaran bahwa purnabakti merupakan bagian dari siklus kehidupan kerja. *Itee 1* mampu memaknai transisi menuju purnabakti secara realistis dan tidak menolak perubahan yang akan terjadi pada fase kehidupannya. Adanya sikap menerima ini menunjukkan kematangan psikologis dalam menghadapi akhir peran kerja yang bersifat formal, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi baru tanpa adanya rasa kecemasan yang berlebih.

“Saya kan ngeliat dari pengalaman temen-temen yang udah purnabakti duluan juga. Jadi kadang saya belajar. Sebelum purnabakti juga ada diingetin mulu sama istri. Pensiunnya saya udah diingetin, akan purnabakti tanggal dan di tahun ini.”

Itee 2 memiliki kesiapan psikologis yang terbentuk melalui proses belajar dari pengalaman sosial serta dukungan lingkungan terdekat, khususnya keluarga. Dengan mengamati pengalaman rekan kerja yang telah lebih dahulu memasuki masa purnabakti, serta seringkali menerima himbauan dari pasangan, *Itee 2* memiliki kesempatan untuk

mempersiapkan diri secara mental sebelum memasuki masa purnabakti. Proses antisipasi ini membantu individu dalam memahami realitas yang akan dihadapi, mampu mengurangi ketidakpastian, serta memperkuat kesiapan psikologis dalam menghadapi perubahan peran dan rutinitas ketika sudah memasuki masa purnabakti.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa makna kerja dan kesiapan psikologis karyawan menjelang masa purnabakti terbentuk melalui pengalaman kerja jangka panjang, nilai-nilai yang dianut secara personal, serta proses refleksi individu yang bermakna. *Itee 1* memaknai pekerjaan sebagai proses pengabdian yang berlandaskan kejujuran, kedisiplinan, dan komitmen, sehingga pekerjaan menjadi bagian dari identitas diri dan perjalanan hidup yang bermakna. Sementara itu, *Itee 2* memaknai pekerjaan sebagai hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, di mana kontribusi dan dukungan yang saling diberikan membentuk rasa memiliki serta tanggung jawab terhadap perkembangan organisasi. Kemudian terkait kesiapan psikologis, *Itee 1* menunjukkan penerimaan yang matang terhadap masa purnabakti sebagai bagian dari fase kehidupan kerja, sedangkan kesiapan psikologis *Itee 2* berkembang melalui pembelajaran dari pengalaman sosial serta dukungan keluarga. Secara keseluruhan, kedua *Itee* menunjukkan bahwa dengan adanya pemaknaan kerja yang baik dan dukungan lingkungan yang mendukung, akan membentuk kesiapan psikologis karyawan dalam menghadapi transisi menuju masa purnabakti.

Pembahasan

Purnabakti merupakan fase transisi kehidupan yang tidak dapat dipahami semata-mata sebagai berhentinya individu dari aktivitas kerja formal, melainkan sebagai proses penyesuaian psikologis yang berlangsung secara bertahap. Pada fase ini, individu menghadapi perubahan mendasar dalam struktur kehidupan sehari-hari, peran sosial, serta identitas diri yang sebelumnya sangat terikat pada pekerjaan. Wang & Shi (2014) menekankan bahwa purnabakti adalah proses dinamis yang melibatkan perubahan psikologis jangka panjang, di mana kualitas adaptasi ditentukan oleh bagaimana individu menavigasi perubahan dinamika kehidupan, rutinitas, dan peran sosial setelah keluar dari dunia kerja. Oleh karena itu, masa purnabakti perlu dipahami sebagai proses perkembangan yang berkelanjutan, bukan sebagai kondisi statis yang langsung kembali stabil setelah individu berhenti bekerja secara formal.

Perubahan makna kerja dalam kehidupan modern turut mendorong transformasi cara individu dalam memaknai masa purnabakti. Purnabakti tidak lagi selalu dipersepsikan sebagai akhir dari produktivitas, tetapi semakin sering dipandang sebagai fase untuk mendefinisikan ulang arah hidup dan identitas diri. Penelitian oleh Byles et al. (2013) menunjukkan bahwa banyak individu memaknai purnabakti sebagai kesempatan untuk memperoleh kebebasan, mengembangkan minat baru, serta membangun peran sosial yang lebih selaras dengan kebutuhan personal. Namun, pengalaman ini tidak bersifat homogen. Sebagian individu justru memandang purnabakti sebagai kelanjutan dari peran-peran sebelumnya, baik dalam konteks kerja informal, peran keluarga, maupun tanggung jawab sosial. Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman purnabakti sangat dipengaruhi oleh lintasan kehidupan, pengalaman kerja, serta konteks sosial dan budaya yang membentuk individu sepanjang hidupnya (Byles et al., 2013).

Penyesuaian terhadap masa purnabakti juga tidak dapat terlepas dari interaksi antara faktor individu dengan lingkungan. Fadeeva et al. (2025) menekankan bahwa penyesuaian masa purnabakti merupakan hasil dari hubungan timbal balik antara karakteristik personal dengan konteks sosial tempat individu berada. Dalam kerangka *Retirement Adjustment* (R-Adj),

keberhasilan adaptasi purnabakti bertumpu pada proses rekonstruksi identitas, kualitas interaksi sosial, dan tingkat kemandirian individu, yang semuanya dimediasi oleh keterlibatan dalam aktivitas bermakna. Dengan demikian, purnabakti bukan hanya perubahan individual, tetapi juga fenomena ekologis yang dipengaruhi oleh dukungan sosial, kesempatan berkontribusi, serta kondisi struktural yang memungkinkan individu mempertahankan rasa otonomi dan kontrol atas kehidupannya.

Berikutnya aspek makna kerja menjadi elemen kunci dalam menjaga kesejahteraan psikologis setelah purnabakti. Kehilangan peran kerja berpotensi menimbulkan kekosongan makna apabila individu tidak memiliki sumber makna alternatif. Steger et al. (2012) menegaskan bahwa kebermaknaan aktivitas tidak hanya berasal dari pekerjaan yang dibayar, tetapi dari sejauh mana individu merasakan bahwa aktivitasnya bernilai, selaras dengan tujuan hidup, dan mampu memberikan kontribusi bagi diri sendiri maupun orang lain. Dalam konteks purnabakti, keterlibatan dalam aktivitas sosial, relawan, pembelajaran sepanjang hayat, atau peran keluarga dapat berfungsi sebagai sumber makna baru yang membantu individu mempertahankan kesejahteraan psikologis dan rasa keberhargaan diri. Dengan demikian, kebermaknaan kerja berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani perubahan struktural akibat purnabakti dengan keberlanjutan kesejahteraan individu.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa transisi kehidupan menuju masa purnabakti merupakan proses psikologis yang kompleks, di mana individu menghadapi perubahan peran, rutinitas, dan identitas yang selama ini melekat pada suatu pekerjaan formal. Hasil penelitian mengungkap bahwa makna kerja yang terbentuk dari pengalaman kerja jangka panjang, nilai-nilai pribadi yang dianut, serta refleksi diri, mampu berperan penting dalam membentuk kesiapan psikologis menghadapi purnabakti. Partisipan yang mampu memaknai pekerjaan sebagai proses bermakna dan memiliki dukungan sosial yang memadai menunjukkan kesiapan yang lebih adaptif, mampu menerima perubahan peran, dan mempertahankan kesejahteraan psikologis dengan baik. Temuan ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk memahami bagaimana karyawan dapat memaknai suatu pekerjaan dan mampu mempersiapkan diri secara psikologis menjelang masa purnabakti, merupakan faktor penting dalam memastikan transisi yang adaptif bagi individu.

Saran

Penelitian selanjutnya dapat lebih mengintegrasikan perspektif teori perkembangan psikologi mengenai tahapan kehidupan dan penyesuaian identitas di masa transisi, untuk memahami bagaimana individu menghadapi fase purnabakti secara psikologis. Pendekatan ini dapat diperluas dengan melibatkan wawancara tidak hanya dengan karyawan yang akan memasuki purnabakti, tetapi juga dengan anggota keluarga terdekat dan lingkungan sosial yang relevan, guna memperoleh gambaran holistik tentang faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kesiapan psikologis, pemaknaan kerja, serta adaptasi identitas diri. Selain itu, partisipan juga dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan gejala yang dirasakan dalam menghadapi masa purnabakti. Dengan begitu, penelitian dapat lebih eksploratif mengenai dinamika interaksi sosial, dukungan emosional, dan proses refleksi bersama. Sehingga diharapkan dapat membantu merumuskan strategi intervensi atau konseling pra-purnabakti yang lebih komprehensif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan psikososial individu dalam menghadapi perubahan peran dan rutinitas hidup.

Daftar Pustaka

- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2025, December 5th). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) daring. Retrieved from <https://kbbi.kemdikbud.go.id>
- Byles, J., Tavener, M., Robinson, I., Parkinson, L., Smith, P. W., Stevenson, D., Leigh, L., & Curryer, C. (2013). Transforming Retirement: New Definitions of Life After Work. *Journal of Women and Aging*, 25(1), 24–44. <https://doi.org/10.1080/08952841.2012.717855>
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into Practice*, 39(3). https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2
- Elijah, N. (2018). Intricacies Related To Retirement. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(3). <https://doi.org/10.14738/assrj.53.3356>
- Fadeeva, A., Simmons, J., Thomas, L. B., Baker, K., & Ling, F. C. M. (2025). Retirement Adjustment Framework: Understanding the Interplay Between Individual and Contextual Factors. *Journal of Prevention and Health Promotion*, 6(2), 335–361. <https://doi.org/10.1177/26320770241279737>
- Kamisasi, A. (2018). *Kecemasan dan Kesejahteraan Hidup Pada Karyawan yang Akan Pensiun*. 6(2), 290–298. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4572/pdf>
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *Gerontological Society of America*, 7(3), 212–222. <https://dx.doi.org/10.1093/geronb/57.3.p212>
- Lahdenperä, M., Virtanen, M., Myllyntausta, S., Pentti, J., Vahtera, J., & Stenholm, S. (2022). Psychological Distress during the Retirement Transition and the Role of Psychosocial Working Conditions and Social Living Environment. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 77(1), 135–148. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbab054>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). In *Journal of Career Assessment* (Vol. 20, Issue 3, 322–337). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Alfabeta.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 65, 209–233). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wood, R. E., & Pachana, N. A. (2025). The Role of Meaning in the Retirement Transition: Scoping Review. In *Gerontologist* (Vol. 65, Issue 6). Gerontological Society of America. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaf076>