

## **HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN DENGAN SEMANGAT KERJA PADA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT SURABAYA**

**Vivit Yuliarti**

Program Studi Psikologi, FIP, Unesa, email: vivityuliarti@gmail.com

**Olievia Prabandini Mulyana**

Program Studi Psikologi, FIP, Unesa, email: olimulya@gmail.com

### **Abstrak**

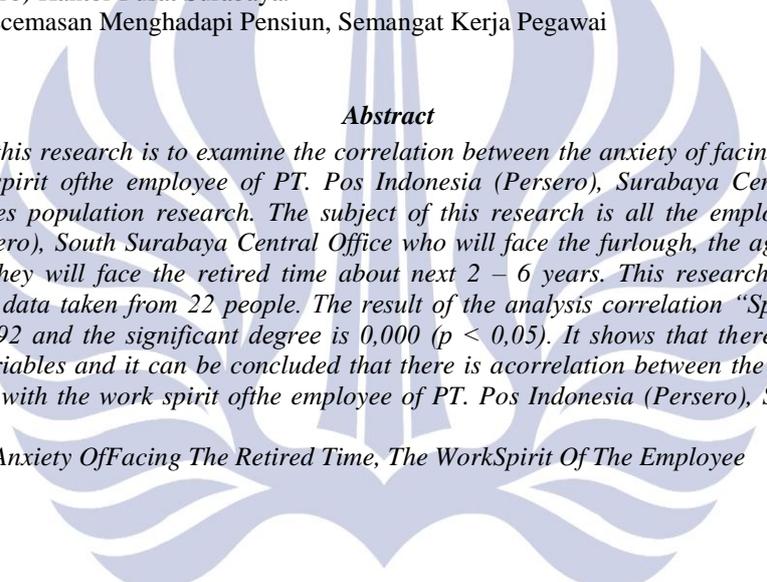
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian adalah semua pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya Selatan yang akan memasuki cuti besar dengan usia pegawai antara 50-54 tahun, dan mereka akan pensiun dalam kurun waktu 2-6 tahun lagi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan subjek penelitian sebanyak 22 orang. Hasil analisis korelasi "Spearman Ranked-Order"  $r = 0,792$  dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara dua variabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

**Kata Kunci** : Kecemasan Menghadapi Pensiun, Semangat Kerja Pegawai

### **Abstract**

*The purpose of this research is to examine the correlation between the anxiety of facing the retired time with the work spirit of the employee of PT. Pos Indonesia (Persero), Surabaya Central Office. This research includes population research. The subject of this research is all the employees of PT. Pos Indonesia (Persero), South Surabaya Central Office who will face the furlough, the age between 50-54 years old and they will face the retired time about next 2 – 6 years. This research use quantitative method and the data taken from 22 people. The result of the analysis correlation "Spearman Ranked-Order"  $r = 0,792$  and the significant degree is 0,000 ( $p < 0,05$ ). It shows that there is a correlation between two variables and it can be concluded that there is a correlation between the anxiety of facing the retired time with the work spirit of the employee of PT. Pos Indonesia (Persero), Surabaya Central Office.*

**Keywords**: *The Anxiety Of Facing The Retired Time, The Work Spirit Of The Employee*



**UNESA**  
Universitas Negeri Surabaya

## PENDAHULUAN

Salah satu kebutuhan yang dibutuhkan oleh manusia adalah bekerja, karena dengan bekerja itulah manusia bisa memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan. Pegawai sebagai makhluk sosial pasti akan selalu membutuhkan bantuan dari orang lain agar bisa menjalin hubungan kerja sama yang baik.

Salah satu sasaran yang terpenting adalah masalah pembinaan dan pemeliharaan semangat kerja pegawai untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia, (Djuji & Setiasih, 2001). Salah satu aspek terpenting yang harus dimiliki oleh pegawai di dalam suatu perusahaan yaitu semangat kerja.

Menurut Siswanto (2002), semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis seseorang yang bisa menciptakan kesenangan yang akhirnya bisa mendorong seseorang tersebut untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Semangat kerja pegawai bisa muncul begitu saja dari keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu untuk bekerja dan menghasilkan sesuatu yang lebih baik lagi. Sebuah perusahaan, di dalamnya pasti terdapat pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi, semangat kerja sedang, dan juga pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah.

Seorang pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi akan selalu memberikan sikap yang positif kepada pekerjaan dan juga lingkungan kerjanya (Djuji & Setiasih, 2001). Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja sedang terkadang melakukan tugas-tugasnya dengan perasaan biasa-biasa saja, melakukan tugasnya dengan santai hingga terkadang tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya, dan juga terkadang juga merasa malas dan bosan dengan pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah biasanya dalam bekerja dia tidak tenang, sering menunda pekerjaannya, serta ingin menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa mau bekerjasama dengan teman yang lain (Djuji & Setiasih, 2001).

Perusahaan jika bisa meningkatkan semangat kerja para pegawainya, maka perusahaan tersebut bisa jadi akan mendapatkan banyak sekali keuntungan dan juga bisa mencapai tujuannya dengan baik. Sebaliknya jika semangat kerja pegawainya menurun maka akan bisa menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas.

Menurut Nawawi (2003) seseorang biasanya mengalami penurunan semangat kerja bila seseorang tersebut akan menjelang pensiun. Perusahaan perlu untuk menjaga semangat kerja pegawainya, terutama pada saat pegawai mengalami kecemasan dalam menghadapi pensiun.

Masa pensiun adalah masa ketika seorang pegawai diberhentikan dari pekerjaannya yang dikarenakan faktor usia dan pegawai tersebut juga dituntut untuk menyesuaikan diri dalam menghadapinya. Batasan usia pensiun yang telah ditentukan ke dalam aturan pensiun adalah usia 56 tahun (Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh).

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. Adajuga pegawai yang tidak bisa menerima masa pensiunnya, sehingga mereka akan mengalami kecemasan di dalam dirinya (Sutaryo, 2007).

Selama ini sering terjadi bahwa orang-orang yang pensiun bukannya bisa menikmati masa tuanya dengan santai, tetapi mereka justru mengalami kecemasan dalam dirinya sehingga kecemasan itu bisa membuat semangat kerja pegawainya menjadi menurun. Seperti studi pendahuluan di PT. Pos Indonesia Wilayah Surabaya Selatan pada tanggal 19-21 Februari 2014 dengan melakukan wawancara kepada empat orang pegawai yang akan memasuki masa cuti besar menunjukkan bahwa terdapat masalah kecemasan dalam menghadapi pensiun yang berhubungan dengan semangat kerja para pegawainya. Ada tiga orang pegawai yang mengalami kecemasan dalam menghadapi pensiun dan juga mengalami penurunan semangat kerja. Hanya satu orang pegawai saja yang tidak mengalami kecemasan dalam menghadapi pensiun, namun semangat kerja pegawai ini pun sedikit menurun karena akan segera memasuki cuti besar.

Pegawai yang mengalami kecemasan dalam menghadapi pensiun biasanya menjadi malas-malasan saat melakukan suatu pekerjaan. Reaksi cemas seseorang sering merubah sikap pegawai dari yang tadinya rajin bekerja menjadi malas dalam melakukan pekerjaannya, bersikap santai dan cenderung tidak peduli dengan pekerjaannya, serta sering membolos kerja dengan berbagai alasan.

Siswanto (2002) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi psikologis seseorang yang bisa menciptakan kesenangan yang mendorong seseorang agar bekerja dengan lebih giat dan konsekuen untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Nawawi (2003) menyatakan bahwa semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu, minat seseorang terhadap pekerjaan yang dia lakukan, gaji atau upah yang tinggi akan bisa meningkatkan semangat kerja seseorang, status sosial

pekerjaan, suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan, dan tujuan pekerjaan. Menurut Nitisemito (2000) gejala-gejala yang nampak saat seorang pegawai mengalami penurunan semangat kerja diantaranya yaitu, rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang meningkat, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Menurut Anoraga dan Suyati (1995), menyatakan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui aspek-aspek yaitu, kerjasama, kegairahan kerja, dan disiplin kerja.

Kartono (2000) menyatakan bahwa kecemasan adalah gangguan perasaan seperti perasaan gelisah dan khawatir akan suatu hal yang tidak menyenangkan dan tidak jelas, dimana gangguan tersebut menjadi suatu ancaman bagi kehidupan seseorang terhadap gambaran masa depannya. Menurut Suliswati (2005) ada dua faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecemasan, yaitu faktor predisposisi dan faktor presipitasi. Hawari (2006) menyatakan bahwa gejala-gejala kecemasan yang muncul antara lain, cemas, takut terhadap pikiran sendiri, ragu dan bimbang, menatap masa yang akan datang dengan perasaan khawatir, kurangnya rasa percaya diri, sering menyalahkan orang lain, mudah sekali tersinggung dan mudah marah, sering gelisah, tegang dan mudah terkejut, gangguan pola tidur dan sering mengalami mimpi buruk, gangguan konsentrasi dan daya ingat, serta keluhan somatik. Aspek-aspek kecemasan yang akan muncul pada diri seseorang menurut Yosep (2003) adalah keluhan somatic, ketakutan akan kegagalan, perasaan tidak mampu, kehilangan kontrol, dan kesalahan.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa pensiun adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang usianya telah lanjut. Terdapat beberapa perubahan yang dialami seorang pegawai ketika akan menghadapi pensiun, yaitu masalah keuangan, berkurangnya harga diri, berkurangnya kontak sosial yang berorientasi pekerjaan, hilangnya makna suatu tugas dan hilangnya rutinitas.

Kecemasan menghadapi pensiun adalah perasaan yang muncul karena rasa khawatir akan kondisi yang tidak menentu, tidak pasti, tidak bisa diprediksi, dan gangguan-gangguan yang berpotensi sebagai akibat karena akan memasuki masa pension. Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi dan menyebabkan timbulnya kecemasan dalam menghadapi pensiun, diantaranya masih mempunyai tanggungan keluarga, datangnya masa tua, hilangnya status pekerjaan, status sosial, dan fasilitas-fasilitas yang didapatkan selama masih bekerja, dan juga tidak mempunyai pekerjaan sampingan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji hubungan serta menjawab rumusan masalah yang berbunyi "Apakah ada hubungan antara kecemasan

menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya?".

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian ini tentang hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel (Arikunto, 2009). Rancangan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun sebagai variabel bebas (X) terhadap semangat kerja pada pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang akan memasuki cuti besar dengan usia pegawai antara 50-54 tahun, dan mereka akan pensiun dalam kurun waktu dua sampai enam tahun lagi. Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 22 orang dan bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya Selatan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skalapsikologis. Peneliti ini menggunakan dua skala psikologis sebagai alat ukur untuk memperoleh data yang diperlukan yaitu skala kecemasan menghadapi pensiun dan skala semangat kerja pegawai. Kedua skala tersebut dibuat dalam bentuk modifikasi skala likert.

Penelitian ini menggunakan statistik non parametrik. Metode yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini terdiri atas analisis deskriptif dan uji hipotesis berupa uji *Spearman Ranked-Order*. Metode yang digunakan dalam analisa deskriptif adalah metode kategorisasi jenjang atau ordinal (Azwar, 2012).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis deskriptif dari data kasar penelitian dapat dikategorikan menjadi beberapa tingkatan yaitu menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Hasil skor total penelitian pada variabel kecemasan menghadapi pensiun adalah terdapat 22 pegawai atau semua subyek penelitian memiliki tingkat kecemasan menghadapi pensiun sedang. Sedangkan hasil skor total penelitian pada variabel semangat kerja pegawai adalah terdapat 22 pegawai atau semua subyek penelitian memiliki tingkat semangat kerja sedang.

Hasil uji hipotesis menggunakan korelasi *Spearman Ranked-Order* memiliki nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh variabel kecemasan menghadapi pensiun dan semangat kerja pegawai adalah 0,000 yang berarti nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Kecemasan menghadapi pensiun dan semangat kerja pegawai memiliki korelasi sebesar 0,792 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki korelasi kuat.

Hasil penelitian mengenai hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya, didapatkan bahwa hipotesis diterima yang artinya terdapat hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Setyaningsih dan Mu'in (2013), dukungan sosial dan tingkat kecemasan pada kelompok pekerja PNS yang menghadapi masa pensiun, tampaknya cukup jelas. Adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan tingkat kecemasan pada kelompok pekerja PNS yang menghadapi masa pensiun. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa dalam hasil penelitian ini para pegawai yang akan menghadapi pensiun memiliki kecemasan yang sedang dan semangat kerja mereka juga sedang. Kecemasan yang dialami oleh pegawai yang akan menghadapi pensiun itu tidak terlalu tinggi karena mereka masih bisa mengatasi rasa cemas yang muncul pada dirinya. Sama halnya dengan semangat kerja pegawai yang menghadapi pensiun juga tidak terlalu rendah karena para pegawai masih mempunyai semangat kerja yang cukup atau sedang meskipun dirinya akan segera menghadapi pensiun dan sudah tidak bekerja lagi.

Kecemasan yang dirasakan oleh pegawai yang akan pensiun itu berhubungan dengan ketakutan yang mereka rasakan setelah pensiun nanti dirinya tidak bisa sepenuhnya memenuhi semua keinginan anak-anaknya maupun keinginan keluarganya dari segi ekonomi, tidak bisa untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu karena kurang bisa berkonsentrasi penuh dan juga kurang bisa fokus pada satu hal saja, serta kurang bisa untuk mengontrol emosinya ketika sedang marah. Semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai yang akan menghadapi masa pensiun dalam penelitian ini termasuk sedang. Beberapa dari mereka ketika melakukan pekerjaannya dengan perasaan yang biasa saja karena pekerjaan tersebut sudah dilakukannya selama bertahun-tahun, terkadang tidak mau berkorban demi pekerjaannya seperti berkorban waktu, terkadang sesaat merasa malas dalam melakukan pekerjaannya, serta menggunakan waktu kosongnya terkadang dengan berbicara bersama teman lainnya jika sudah muncul kebosanan dalam

dirinya, ketika menyelesaikan pekerjaannya itu terkadang bisa tepat waktu namun terkadang juga terlambat, serta ada saatnya tidak bisa untuk diajak bekerjasama dan ingin melakukan pekerjaannya sendiri

Seseorang akan bekerja dengan penuh semangat apabila didorong kemauan dan kemampuan yang memadai. Hanya mempunyai kemauan saja tidak cukup, karena apabila seseorang hanya dibekali dengan kemauan, sedangkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas sesuai bidang tugasnya tidak ada, hal ini juga akan berpengaruh pada proses kerja dan hasil kerjanya, apabila dipaksakan maka yang timbul adalah kebosanan dan keputusasaan (Asaroh, 2012).

Kecemasan yang melanda diri para pegawai yang akan segera pensiun ini berhubungan dengan semangat kerja pegawai. Tetapi kecemasan yang mereka alami masih berada di tingkat yang sedang, itu artinya mereka terkadang masih bisa mengatasi sendiri rasa cemas yang melandanya. Variabel Y dalam penelitian ini adalah semangat kerja, di mana semangat kerja masuk dalam kategori sedang. Maka hal tersebut adalah yang harus diperbaiki oleh perusahaan dengan cara menekan kecemasannya.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dalam penelitian ini hipotesis penelitian diterima. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,792 ( $p > 0,05$ ) yang berarti kedua variabel tersebut memiliki korelasi kuat. Hal ini berarti terdapat hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan adalah:

1. Bagi Pegawai yang Menghadapi Pensiun  
Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih yang positif terhadap pegawai yang akan menghadapi pensiun di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Pegawai diharapkan untuk bisa menekan kecemasan yang dialaminya dengan cara mengalihkan ke aktivitas-aktivitas yang positif yang membuat dirinya nyaman ketika mulai timbul rasa cemas tersebut, sehingga bisa meningkatkan semangat kerjanya meskipun sedikit demi sedikit.
2. Bagi Kantor  
Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih yang positif terhadap PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Kantor perlu melakukan suatu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai

yang akan menghadapi pensiun. Kantor bisa melakukan penataan kembali ruangan-ruangan kerja pegawai agar bisa tercipta suasana kerja yang lebih nyaman serta melakukan *outbond* atau rekreasi bersama untuk menjalin hubungan yang lebih baik, bersahabat dan harmonis di antara para pegawai.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menekankan pada variabel kecemasan menghadapi pensiun, sehingga tidak semua faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dapat diungkap. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengungkap variabel lain yang belum diungkap pada penelitian ini, misalnya hubungan semangat kerja dengan komitmen organisasi. Adanya variasi pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang ilmu psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. dan Suyati, S. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, S. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asaroh, Umi. 2012. Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsn) Tanjung Tani - Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*. 1 (1): 265-281 (Online), (<http://publikasi.uniska-kediri.ac.id>), diakses 12 Februari 2014.
- Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh. \_\_\_\_\_. *Pensiun Pegawai Negeri Sipil*. (Online), (<http://pensiunbkpp.acehprov.go.id>). Diakses tanggal 27 Februari 2014.
- Djuji, T. & Setiasih. 2001. Pengaruh Musik Pengiring Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Administrasi. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. 16 (3): 290-299, (Online), ([www.anima.ubaya.ac.id](http://www.anima.ubaya.ac.id)), diakses 5 Februari 2014.
- Hawari. 2006. *Manajemen Stres, Cemas, Depresi*. Jakarta: FKUI.
- Kartono, Kartini. 2000. *Hygiene Mental*, Cetakan Ketujuh. Bandung: Mandar Maju.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setyaningsih, Santi, & Muhammad Mu'in. 2013. Dukungan Sosial dan Tingkat Kecemasan Pada Kelompok Pekerja PNS Yang Menghadapi Masa Pensiun. *Jurnal Keperawatan Komunitas*. 1 (2): 116-121, (Online), (<http://jurnal.unimus.ac.id>), diakses 12 Februari 2014.
- Siswanto, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi & Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliswati. 2005. *Konsep Dasar Keperawatan Jiwa*. Jakarta: EGC.
- Sutaryo, L.P. 2007. Hubungan Antara Locus of Control Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Pensiun. *Jurnal Universitas Diponegoro*. 4 (1), (Online), (<http://www.atmajaya.ac.id>), diakses 1 Februari 2014.
- Yosep, Iyus. 2003. *Keperawatan Jiwa*. Jakarta: Refika Aditama.