

HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK ARTHA GRAHA CAPEM HR. MUHAMMAD

Oleh :
M. Nasrudin A. M. (111301142)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tingkat kecemasan menghadapi pensiun dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Artha Graha Capem HR. Muhammad. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dan jenis penelitian ini adalah korelasi product moment. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Bank Artha Graha Capem HR. Muhammad. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Artha Graha Capem HR. Muhammad dengan populasi sebanyak 30 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode angket atau kuessioner. Angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang tingkat kecemasan menghadapi pensiun dan kinerja karyawan. Uji validitas instrumen menggunakan rumus korelasi product moment dan uji reabilitas menggunakan rumus koefisien alpha. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas dan uji linieritas. Pengujian korelasi menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif antara tingkat kecemasan menghadapi pensiun dengan kinerja karyawan. Hal tersebut berdasarkan analisis data menunjukkan korelasi tingkat kecemasan menghadapi pensiun dan kinerja karyawan melalui skor korelasi $r = -0,356$ dengan $p = 0$. Tingkat signifikan korelasi $p=0$ ($p = 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel X (tingkat kecemasan menghadapi pensiun) dan Y (kinerja karyawan) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara tingkat kecemasan menghadpi pensiun dengan kinerja karyawan. Yang berarti semakin tinggi tingkat kecemasan menghadapi pensiun maka semakin rendah kinerja karyawan, demikian sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi pensiun maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Kata kunci : Tingkat kecemasan menghadapi pensiun, kinerja karyawan

Pendahuluan

Dalam dunia kerja, pensiun merupakan suatu proses ahir dari masa kerja seseorang di suatu instansi atau perusahaan dan juga merupakan awal dari sebuah kehidupan baru untuk menjalani kehidupan setelah masa pensiun. Fenomena tersebut menarik untuk diteliti lebih jauh apa saja yang akan dilakukan oleh karyawan setelah masa pensiun. Masa pensiun adalah masa yang secara alamiah akan menghampiri setiap orang, datangnya sudah pasti berdasarkan pencapaian usia tertentu, bahkan ada anggapan masa pensiun adalah memasuki masa usia tua, fisik makin lemah, makin banyak penyakit, cepat lupa, penampilan tidak menarik. Menurut Freud (*dalam* Arndt, 2004) menggambarkan dan mendefinisikan kecemasan sebagai suatu perasaan yang tidak menyenangkan, yang diikuti oleh reaksi fisiologis tertentu seperti perubahan detak jantung dan pernafasan. Freud juga mengatakan kecemasan melibatkan persepsi tentang perasaan yang tidak menyenangkan dan reaksi fisiologis, dengan kata lain kecemasan adalah reaksi atas situasi yang dianggap berbahaya. Pensiun dianggap sebagai pemutus kegiatan yang dilakukan selama bertahun-tahun, sebagai masa yang menjengkelkan, menurunnya penghasilan, hilangnya wewenang yang dimiliki selama bekerja, kemudian juga ada anggapan bahwa masa pensiun merupakan tanda seseorang sudah tidak berguna dan tidak dibutuhkan lagi dalam dunia pekerjaan karena usia yang menua dan produktivitas makin menurun, sehingga semua hal yang disebutkan diatas mempengaruhi tingkat kecemasan karyawan dan berdampak menjadi lebih sensitif.

Masa pensiun menurut Flippo (2004) adalah merupakan suatu peristiwa penting dalam daur kehidupan seseorang. Pensiun memaksa individu untuk memaksa suatu peningkatan dalam ruang lingkup pengambilan keputusan tentang kehidupan pribadi seseorang. Masa pensiun sering menimbulkan perasaan tidak berguna bagi individu baik di lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat. Mestinya pensiun adalah dambaan semua orang, karena merupakan masa istirahat yang semakin lama bekerja akan menjadi lelah sehingga membutuhkan istirahat, namun kenyataannya orang tidak mau istirahat, takut akan kehilangan eksistensinya. Pandangan negatif tentang pensiun menyebabkan individu cenderung menolak datangnya masa itu, karena dapat menimbulkan masalah yang tidak semua orang siap menghadapinya. Pensiun akan memutuskan seseorang dari aktivitas rutin yang telah dilakukan selama bertahun-tahun, selain itu akan memutuskan rantai sosial yang sudah terbina dengan rekan kerja, dan yang paling vital adalah menghilangkan identitas seseorang yang sudah melekat begitu lama.

Hasil penelitian terdahulu menurut Solinge (2007) menyatakan bahwa ketika individu mengalami pensiun, kesehatan cenderung menurun akibat dari pensiun. Tanpa adanya stimulus kondisi pensiun, seseorang dalam menghadapi pensiun telah mengalami kecemasan akan tugas perkembangannya, dalam menghadapi masa pensiun, individu umumnya mengeluarkan berbagai macam reaksi. Hal ini tergantung dari kesiapan dalam menghadapinya. Secara garis besar ada tiga sikap ataupun reaksi yang umumnya di keluarkan seseorang, yaitu (1) menerima, (2) terpaksa menerima, dan (3) menolak.

Menurut Robbins (2002) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan Dessler (2007) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan.

Namora Lumongga Lubis (2009) menjelaskan bahwa kecemasan adalah tanggapan dari sebuah ancaman nyata ataupun khayal. Individu mengalami kecemasan karena adanya ketidakpastian dimasa mendatang. Kecemasan dialami ketika berfikir tentang sesuatu tidak menyenangkan yang akan terjadi. Kecemasan juga merupakan kekuatan yang besar dalam menggerakkan tingkah laku, baik tingkah laku yang menyimpang ataupun yang terganggu. Keduanya merupakan pernyataan, penampilan, penjelmaan dari pertahanan terhadap kecemasan tersebut (Singgih D. Gunarsa, 2008).

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu; Skala tingkat kecemasan menghadapi pensiun dan skala kinerja karyawan. Skala tingkat kecemasan menghadapi pensiun disusun berdasarkan aspek-aspek tingkat kecemasan menghadapi pensiun yang dikemukakan oleh Bucklew (*dalam* Mu'arifah, 2005). Sedangkan skala kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan yang disusun oleh Mink (*dalam* Raharjo, 2005).

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BANK ARTHA GRAHA yang akan menghadapi pensiun, yaitu semua karyawan yang berada di

capem HR. Muhammad sebanyak 30 orang, sehingga dari populasi karyawan sebanyak 30 orang dan jumlah subjek tersebut secara langsung menjadi sampel penelitian. Alasan mengambil sampel dengan usia 18-26 tahun karena yang ingin diteliti adalah mahasiswa yang termasuk dalam kriteria remaja akhir.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program atau *software* pada komputer adalah *Statistic Packages for Social Science (SPSS) for windows 17.0*.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh deskripsi statistik masing-masing variabel. Uji normalitas dilakukan terhadap dua data validitas penelitian, yaitu variabel tingkat kecemasan menghadapi pensiun dan variabel kinerja karyawan. Untuk menghitung digunakan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 17.0.

Hasil uji normalitas variabel tingkat kecemasan menghadapi pensiun dan variabel kinerja karyawan menggunakan *Shapiro-Wilk test* menunjukkan nilai sebesar 0,977 dengan signifikansi sebesar 0,742 yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) yang berarti kedua variabel terdistribusi dengan normal.

Uji linieritas dilakukan dengan cara membandingkan regresi dengan residu. Pengujian ini bisa diketahui dari hasil analisis varians. Jika F yang diperoleh memiliki tingkat signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka disimpulkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Melalui hasil uji yang dilakukan dengan membandingkan regresi dan residu diperoleh nilai F =

4.056 dengan nilai Signifikan ($p = 0,054$) dimana ($p > 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X (tingkat kecemasan menghadapi pensiun) dan Y (kinerja karyawan) adalah linier, sehingga hipotesis yang berbunyi ada hubungan antara tingkat kecemasan menghadapi pensiun dengan kinerja karyawan pada PT. BANK ARTHA GRAHA CAPEM HR. MUHAMMAD diterima.

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara tingkat kecemasan menghadapi pensiun dengan kinerja karyawan. Melalui teknik uji hipotesis menunjukkan korelasi tingkat kecemasan menghadapi pensiun dan kinerja karyawan melalui skor korelasi $r_{xy} = -0,356$ dengan $p = 0,05$. Tingkat signifikan korelasi $p=0,05$ ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel X (tingkat kecemasan menghadapi pensiun) dengan Y (kinerja karyawan) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara tingkat kecemasan menghadapi pensiun dengan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat kecemasan menghadapi pensiun maka semakin rendah kinerja karyawan, demikian sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi pensiun maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan, meskipun taraf signifikasinya kecil. Hal tersebut terjadi karena usia sampel yang ada masih jauh dari masa pensiun, sehingga taraf kecemasan dalam menghadapi pensiun masih kecil, meskipun demikian hipotesis penelitian yang berbunyi ada hubungan yang negatif antara tingkat kecemasan menghadapi

pensiun dengan kinerja karyawan pada PT. BANK ARTHA GRAHA CAPEM HR. MUHAMMAD diterima.

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 mereka akan mengalami kecemasan di dalam dirinya (Sutaryo, 2007). Kecemasan yang terjadi berdampak negatif pada kinerja karyawan seperti yang telah dijelaskan di analisis data diatas.

Menurut Solinge (2007) dalam penelitiannya menambahkan bahwa ketika individu mengalami pensiun, kesehatan cenderung menurun akibat dari pensiun. Tanpa adanya stimulus kondisi pensiun, seseorang dalam menghadapi pensiun telah mengalami kecemasan akan tugas perkembangannya, dalam menghadapi masa pensiun, individu umumnya mengeluarkan berbagai macam reaksi. Hal ini tergantung dari kesiapan dalam menghadapinya. Secara garis besar ada tiga sikap ataupun reaksi yang umumnya di keluarkan seseorang, yaitu (1) menerima, (2) terpaksa menerima, dan (3) menolak.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. BANK ARTHA GRAHA CAPEM HR. MUHAMMAD, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara tingkat kecemasan menghadapi pensiun

dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi tingkat kecemasan menghadapi pensiun maka semakin rendah kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi pensiun, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan

Diharapkan karyawan dapat menekan munculnya gejala-gejala kecemasan dalam menghadapi masa pensiun kelak, diantaranya dengan cara berlomba-lomba dalam mencapai target yang diberikan perusahaan, membuat inovasi dengan ide dan kreatifitas sendiri, membuka usaha untuk persiapan pensiun, misalnya usaha warung , ternak, dan lain-lain, sehingga tidak hanya terfokus pada masa pensiun yang pasti akan datang masanya.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan hendaknya membuat agenda rutin untuk melakukan refreshing bersama-sama kepada seluruh karyawan, bisa dilakukan dua atau tiga kali dalam satu tahun, minimal satu kali dalam satu tahun, tidak mempersulit karyawan dalam melakukan klaim dana kesehatan, memberikan tunjangan sesuai dengan *grade* dari masing-masing karyawan, memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target, memberikan keterampilan-keterampilan tertentu diluar jam kerja, training tentang berwirausaha, dan lain sebagainya.

3. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini masih jauh dari sempurna karena hanya satu variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, sedangkan variabel-variabel lain tidak teramati karena keterbatasan peneliti. Misalnya faktor kinerja karyawan menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001), diantaranya jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan pimpinan, oleh karena itu seyogyanya untuk penelitian lebih lanjut agar variabel-variabel tersebut diamati.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Arndt, W. Jr., (2004). *Theories of Personality*. New York. MacMillan Publishing Co., Inc.
- Azwar , Saifudin, (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka pelajar. Jakarta.
- _____, (2015). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh. Pensiun Pegawai Negeri Sipil.(Online), (<http://pensiunbkpp.acehprov.go.id>). Diakses tanggal 15 agustus 2015.
- Bernadine, H. John. & Russell, Joyce E.A., 1998, *Human Resource Management, Second Edition*. Boston: McGraw-Hill International Edition.
- Budiaji, weksi, (2013), “Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert”, jurnal Ilmu Pertanian dan perikanan Desember 2013 vol.2 no.2, Hal : 125-131.
- Burhan Bungin, (2005), ”Metodologi Penelitian Kuantitatif”, Penerbit Prenada Media, Edisi Pertama, Jakarta.
- Cutler, Howard C., (2004). *Seni Hidup Bahagia*. (Alih Bahasa: Alex Tri Kantjono Widodo). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Djaali, Pudji. 2008. Pengukuran dalam Bidang Pendidikan. Jakarta: Grasindo
- Dharma, S., (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary, (2007). *Manajemen Personalia : Teknik dan Konsep Modern*. Terjemahan, Edisi Ketiga, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Flippo, E. B., (2004). *Manajemen Personalia* . Jakarta : Erlangga
- Gunarsa, D. S., (2008), *Psikologi perawatan*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Hadiwaluyo, D., (2009). Dampak Emosi dari *Retirement*. *Makalah Psikogerontologi*. Yogyakarta : Magister Sains Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P., (1996). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hurlock, E. B., (1999). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi Kelima. Terjemahan Soedjarwo & Istiwidayanti. Erlangga, Jakarta.
- Ilyas, Yaslis, 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula)*. Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.
- Kartini, kartono, (2003), *Psikologi Sosial dan Manajemen Industri*, Rajawali, Jakarta.
- Khan, Salman. (2005). *How to motivation good performance among government employees: Pakistan Journal Of Social Sciences*, 3(9),pp: 1138-1143.
- Lubis. N.L., (2009). *Depresi Tinjauan Psikologis*. Jakarta : Kencana.
- Lutfi, Mohammad, 2010, Hubungan Kecemasan Status Kontrak dengan Kinerja Satpam PT. Bina Area Persada di Bank XXX Surabaya, *skripsi*. Universitas 45 Surabaya.
- Maramis, W.E., (2005). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Universitas Airlangga, Surabaya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya. ta: BPFE.
- _____, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marzuki, (2007), *Metodolgi Riset*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mu'arifah, A., 2005. Hubungan Kecemasan dan Agresivitas. Volume 2. Nomor 2. Agustus 2005 : 102 – 111.
- Nitisemito. A.S., (2001). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pedak, Mustamir., (2009). *Metode Supernol Menaklukkan Stres*. Jakarta: Hikmah
- Pradono. G.S., (2000). *Hubungan antara Kinerja dengan Kecemasan dalam Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi., (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia dan Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Raharjo, Dwi Sihono, (2005). *Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Central Asia*. Jurnal Manajemen, Th IX/O1/Feb/2005, Hal 19-26.
- Ramaiah. Savitri., (2003). *Kecemasan Bagaimana Mengatasi Penyebabnya*. Pustaka Populer Obor Jakarta.
- Rini, Jacinta F., (2001). *Pensiun dan Pengaruhnya*.
<http://www.epsikologi.com/usia/index.htm>. 13/03/08.
- Risbi, Nicke Asviranda, 2012, “Analisis hubungan kecerdasan emosional terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil Universitas Andalas Padang tahun 2012”, Penelitian, Padang: Fakultas Keperawatan Universitas Andalas.
- Rivai, Veithzal, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen, (2002). *Perilaku Organisasi, Konsep. Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo

- Robbins, P. Stephen, (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Simamora, H., (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi IV). Yogyakarta: TIE YKPN.
- Singarimbun dan Effendi, (2005). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Solinge, V.H. 2007. *Health Change in Retirement: A Longitudinal Study Among Older Workers in the Netherlands*. *Journal of Aging and Human Development*, 29, 225-256. <http://roa.sagepub.com> [diakses 7 agustus 2015]
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suryoadi, Yerri, (2009), *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*, Jurnal penelitian.
- 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 15 agustus 2015.
- Umar, Husein, (2002), *Metode Riset Bisnis*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta