

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan berkembangnya jaman dimana setiap orang bekerja selain sebagai sumber penghasilan, pekerjaan juga merupakan simbol identitas diri. Individu yang memiliki identitas berarti ia diakui oleh orang lain dan masyarakat sebagai suatu pribadi yang memiliki arti dan peran yang jelas dalam masyarakat, bekerja juga sebagai salah satu bukti bahwa seseorang bertanggung jawab dalam kehidupannya. Setiap individu pasti memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari nya, selain itu dengan bekerja seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupannya, oleh karena itu setiap individu berbondong-bondong mencari pekerjaan yang layak, nyaman dan mendapatkan gaji atau upah yang setara dengan pekerjaannya. Dukungan sosial juga diperlukan untuk menunjang pekerjaan yang nantinya akan berdampak pada hasil kinerja, karena definisi dukungan sosial sendiri adalah sebagai bantuan tentang masalah yang dihadapi sehari-hari oleh pekerja. Dukungan sosial bisa didapatkan dari keluarga, rekan kerja, teman yang ada dilingkungan kerja, karena dukungan sosial ini mempunyai peran yang penting bagi pekerja. Schiamberg dan Smith (1981) mengemukakan bahwa dengan bekerja kebutuhan individu akan penghargaan dan kompetensi dapat terpenuhi. Akan tetapi kesenangan ini menjadi berkurang ketika orang tersebut memasuki masa pensiun (Hurlock, 1996). Karena seseorang tidak akan bekerja selamanya, mereka pasti akan mengalami masa pensiun dalam batas usia yang telah ditentukan. Oleh sebab itu terkadang hal ini menimbulkan kecemasan bagi sebagian orang yang dipengaruhi beberapa faktor dan alasan. Parker (1982) mengemukakan bahwa masa pensiun adalah masa berhenti bekerja. Masa pensiun merupakan masa dimana

seseorang tidak lagi bekerja secara formal pada suatu perusahaan badan komersial yang terorganisasi atau dalam pemerintahan karena sudah mencapai batas usia maksimum yang ditetapkan atau terjadi secara sukarela (Parkinson, dkk 1990 dan Kimmel, 1991).

(Aidit, 2000) mengatakan bahwa memasuki masa pensiun seorang karyawan seharusnya merasa senang karena telah mencapai puncak kariernya. 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 atau pasangannya, mengerjakan sesuatu yang disukai dan bukan pekerjaan yang harus dikerjakan, dapat meningkatkan kualitas kesehatan karena berkurangnya tekanan beban kerja yang harus dihadapi dan akhirnya dapat memaknai kehidupannya dengan penuh keoptimisan. Akan tetapi berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Rini, 2001) dan (Atamimi, 1989) bahwa pada kenyataannya di lapangan banyak orang yang belum siap memasuki masa pensiun. Pensiun seringkali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan sehingga menjelang masanya tiba sebagian orang sudah merasa cemas karena tidak tahu kehidupan macam apa yang akan dihadapi kelak. Hal tersebut akan ditunjukkan oleh perilaku mudah marah, tegang, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya semangat kerja. Kondisi ini tentu saja akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini (2000) terhadap pegawai negeri sipil di Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan didapatkan hasil bahwa sebanyak 64% pegawai negeri sipil mengalami kecemasan ketika menghadapi masa pensiun. Hal yang paling dominan menimbulkan kecemasan bagi pegawai tersebut adalah tidak ada sumber pemasukan yang memadai setelah memasuki masa pensiun.

Fakta tersebut di atas merupakan manifestasi kecemasan. Menurut Darajat (1985) individu yang mengalami kecemasan menunjukkan gejala yaitu adanya perasaan tidak menentu, rasa panik, adanya perasaan takut dan ketidakmampuan individu untuk memahami sumber ketakutan. Individu yang mengalami kecemasan akan mempunyai perasaan tidak menyenangkan yang merupakan manifestasi dari berbagai proses emosi yang bercampur aduk yang terjadi ketika individu mengalami tekanan perasaan (frustasi) dan pertentangan (konflik) batiniah.

Fenomena kecemasan terjadi karena disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor penyesuaian diri. Hurlock (1996) mengungkapkan bahwa penyesuaian diri merupakan salah satu faktor penyebab muncul kecemasan dalam menghadapi masa pensiun. Penyesuaian diri merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki pada individu yang akan menghadapi masa pensiun. Menurut Kimmel (1991) memasuki masa pensiun individu akan mengalami suatu perubahan penting dalam perkembangan hidupnya, yang ditandai dengan terjadinya perubahan sosial. Perubahan ini harus dihadapi dengan penyesuaian diri terhadap keadaan tidak bekerja, berakhirnya karier dalam pekerjaan, berkurangnya penghasilan, dan bertambah banyaknya waktu luang yang kadang terasa sangat mengganggu. Hal ini dipertegas oleh Havinghurst (Hurlock, 1996) bahwa salah satu tugas-tugas perkembangan pada masa tua adalah menyesuaikan kondisi dengan masa pensiun dan berkurangnya penghasilan sehingga individu yang telah memasuki masa pensiun harus dapat menyesuaikan diri pada masa pensiunnya dengan baik.

Penyesuaian diri merupakan kemampuan untuk dapat mempertahankan eksistensinya atau untuk bertahan hidup dan memperoleh kesejahteraan baik secara jasmani maupun rohani (Kartono dan Andri, 2001). Individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik terhadap datangnya masa pensiun akan cenderung melakukan persiapan dan perencanaan yang baik sehingga dapat mengatasi atau setidaknya mengurangi kekhawatiran yang muncul sehingga pada

saat masa pensiun itu tiba individu tersebut tidak lagi merasa takut, khawatir dan bingung terhadap kegiatan yang akan dilakukannya. Individu tersebut akan bersikap lebihrealistik dan objektif dengan keadaan yang dialaminya dan tidak menganggap bahwa masa pensiun merupakan masa yang menakutkan, bahkan justru sebaliknya masa pensiun merupakan masa yang menyenangkan karena mempunyai banyak waktu untuk berkumpul bersama keluarga dan pasangan atau mengisi waktu dengan kegiatan dan hobi yang disenangi. Tidak adanya rasa takut, khawatir dan pandangan yang negatif tentang masa pensiun, diharapkan dapat mencegah munculnya kecemasan pada saat individu akan memasuki masa pensiun.

Priest (1992) berpendapat bahwa kecemasan adalah perasaan yang dialami oleh individu ketika berpikir tentang suatu yang tidak menyenangkan akan terjadi. Hal tersebut timbul karena adanya berbagai alasan-alasan dan situasi. Sementara itu Cohen & Syme (1985) menyebutkan bahwa kecemasan adalah ketakutan akan kelemahan. Sedangkan menurut Wright (2000) kecemasan merupakan ketidaknyamanan pikiran perasaan yang menyakitkan atau menakutkan yang menyerang sebagian peristiwa yang akan datang.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tentang kecemasan yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kecemasan adalah suatu keadaan atau perasaan yang tidak menyenangkan yang bersifat subjektif yaitu yang datang dari dalam diri individu tersebut, sumbernya bersifat tidak jelas sehingga individu merasa takut, tidak nyaman pikiran dan perasaan, bingung untuk menghadapi peristiwa yang akan datang.

Sedangkan keadaan PNS di Kecamatan Limbangan sendiri saat ini mengalami peningkatan di setiap tahunnya dimana para pegawai merasa masih memiliki andil yang cukup besar dalam organisasi sebelum memasuki masa pensiun, jadi sebisa mungkin mereka memberikan yang terbaik bagi organisasi, tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa akan adanya kecemasan

menghadapi masa pensiun yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Sebagai contoh menurunnya absensi atau semangat kerja yang berdampak pada hasil kinerja karyawan yang tidak akan maksimal, hal tersebut salah satu contoh dampak dari kecemasan dalam menghadapi masa pensiun yang tentu saja berdampak negatif bagi kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa masa pensiun adalah masa berhenti bekerja secara formal pada suatu perusahaan badan komersial yang terorganisasi, karena sudah memasuki batas maksimum yang ditentukan.

Berdasarkan keseluruhan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi masa pensiun adalah suatu keadaan atau perasaan yang tidak menyenangkan dan bersifat subjektif yang dialami oleh individu yang akan memasuki masa berhenti bekerja. Oleh karena itu penulis menyimpulkan judul yang sesuai untuk penelitian ini adalah **“Pengaruh Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri Serta Tingkat Kecemasan Sumber Daya Manusia Terhadap MasaPensiun (Studi Kasus PNS di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka untuk mengetahui seberapa besar sikap atau pengaruh para PNS dalam menghadapi masa pensiun, apakah hal tersebut dapat mengganggu aktifitas mereka dalam bekerja atau hal itu sudah menjadi hal yang biasa di kalangan PNS. Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kecemasan meghadapi pensiun terhadap kinerja ?
2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap PNS yang menghadapi masa pensiun ?
3. Bagaimana pengaruh penyesuaian diriterhadap PNS yang akan menghadapi masa pensiun ?
4. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja PNS yang menghadapi pensiun ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah ;

- a. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja
- b. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis penyesuaian diri terhadap kinerja
- c. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis tingkat kecemasan terhadap kinerja

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah ;

- a. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang di peroleh dibangku kuliah dengan praktik dunia nyata.

- b. Manfaat bagi PNS (Guru) Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal

Hasil penelitian ini dapat di gunakan organisasi sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan (dengan memperhatikan bagaimana dukungan sosial, penyesuaian diri yang akan diterima dengan baik, serta pengaruh tingkat kecemasan terhadap kinerja sehingga tidak berdampak negatif terhadap kinerja karyawan).

- c. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.