

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap orang memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Peranan pekerjaan sangatlah besar dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, terutama kebutuhan ekonomi, sosial dan psikologis. Secara ekonomi, orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan/uang yang bisa digunakan untuk membeli barang dan jasa guna mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Secara sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai oleh masyarakat dari pada orang yang menganggur. Orang yang memiliki pekerjaan secara psikologis akan meningkatkan harga diri dan kompetensi diri. Pekerjaan juga dapat menjadi wahana untuk mengaktualisasikan segala potensi yang dimiliki individu. Hal ini senada dengan Maslow (*Motivation Theory*) bahwa, ada 5 tingkat kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan rasa cinta, kebutuhan akan harga diri, dan yang paling tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1954).

Kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri sangat erat kaitannya dengan bentuk kepuasan dalam pekerjaan. Kebutuhan akan harga diri (*self esteem*) yaitu ketika kebutuhan dimiliki dan mencintai sudah cenderung terpuaskan, kekuatan motivasinya melemah, diganti motivasi harga diri. Ada dua jenis harga diri yaitu pertama, menghargai diri sendiri (*self respect*). Kedua, mendapat penghargaan dari orang lain (*respect from other*) (Maslow, 1954).

Ketika semua kebutuhan telah terpenuhi maka muncul kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan menjadi sesuatu yang orang itu mampu mewujudkannya secara maksimal seluruh bakat, kemampuan, serta potensinya. Manusia yang dapat

mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari ada kebutuhan semacam itu.

Bagi karyawan sendiri, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan, yang oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai (Fraser, 1992). Seiring perkembangan zaman, maka tuntutan untuk suatu pekerjaan pun semakin tinggi, mulai dari tuntutan gaji, tuntutan tugas, tuntutan pekerjaan, dan sebagainya. Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan cerminan dari perilaku. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja.

Prawirosentono (1999) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab dari masing-masing perusahaan, untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Nelson dan Quick (2009) kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang stabil dan membuat pegawai merasa senang atau perasaan positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan hal-hal yang menyenangkan atau perasaan positif yang merupakan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Karyawan yang mendapat penghargaan baik dari atasan maupun dari rekan sejawat, cenderung menjadi karyawan yang produktif serta ketika bekerja selalu dalam keadaan atau perasaan yang baik.

Karyawan yang puas cenderung akan lebih ramah, ceria, dan responsif serta dihargai karena karyawan yang puas tidak akan mudah berpindah kerja (Robbins, 2008). Dengan adanya kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaan yang dilalui terasa menyenangkan atau sebaliknya. Tingkah laku

karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, tingkah laku karyawan yang puas lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Sedangkan, Herzberg (*two factor theory*) mengemukakan, bahwa faktor penentu kepuasan manusia yaitu kemajuan, pengakuan, tanggungjawab, dan pekerjaan itu sendiri (Herzberg, 1959). Apabila faktor ini terpenuhi maka akan menurunkan *turnover* dan absensi kerja, serta menunjang sikap karyawan yang lebih baik terhadap manajemen kerja. Karir seseorang tidak hanya mencakup pekerjaan apa yang dijalani melainkan juga mempertimbangkan tingkat kesesuaian antara pekerjaan atau jabatan tersebut dengan potensi-potensi yang dimiliki, sehingga seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya dan akan berusaha meningkatkan kinerja dan prestasinya semaksimal mungkin.

The Cornell Studies of Job Satisfaction (Timotius, 2016) menunjukkan bahwa kepuasan dari pekerjaan terdiri dari 5 macam aspek yang relatif independen yaitu pekerjaan itu sendiri, pembayaran, supervisi, kesempatan untuk promosi, ciri-ciri/ sifat para rekan kerja. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, maka pegawai akan merasa tidak puas. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya peningkatan produktivitas pada karyawan akan meningkat, dan absensi serta *turnover* di sebuah perusahaan akan menurun (Hackman, 1974). Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Faktor-faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggungjawab, perkembangan karier dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut, yang dinamakan "pemuas" apabila dioptimumkan, akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang

sikap yang lebih toleran terhadap manajemen, dan membuahakan kesehatan mental (Herzberg, 1959). Karyawan yang kurang merasa puas atau bahkan tidak merasa puas bisa mengajukan program pensiun dini yang ada di perusahaan tempat ia bekerja. Orang lebih memilih pensiun dini daripada *resign* karena jika melakukan pensiun dini maka karyawan tersebut akan mendapatkan tunjangan atau pesangon.

Aturan program pensiun dini dilakukan perusahaan di Indonesia berdasarkan dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang 18 ketenagakerjaan pasal 167 mengenai pemutusan hubungan pekerja yang berisikan bahwa perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pegawainya apabila perusahaan telah mengikutkan pegawai pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh perusahaan (Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945 pasal 167 nomor 13 tahun 2003). Program pensiun yang dilakukan perusahaan tersebut yaitu program pensiun dini.

Karyawan yang mengambil pensiun dini didorong oleh tiga faktor yaitu faktor personal meliputi kesehatan dan keadaan keuangan, faktor psikologi meliputi sikap terhadap pensiun, harapan terhadap aspek pensiunan, orientasi waktu luang dan faktor pekerjaan meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Beehr, 1995). Dari beberapa hasil penelitian terkait kepuasan kerja karyawan yang pensiun dini terdapat faktor ketidakpuasan, seperti hasil penelitian Newton (2004) bahwa faktor kesehatan yang paling berperan penting sebagai pendorong pensiun dini. Pada hasil penelitian ini, karyawan merasa kehilangan kendali atas pekerjaannya yang membuatnya kelelahan dan tidak ada waktu untuk istirahat. Sedangkan, jika kurang istirahat dapat memicu timbulnya berbagai penyakit dalam jangka panjang. Hal ini yang membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Faktor lain yang mendorong karyawan melakukan pensiun dini adalah faktor upah dan gaji. Berdasarkan hasil penelitian Eroglu (2014), bahwa karyawan yang melakukan pensiun dini merasa tidak puas terhadap tunjangan dan gaji yang mereka dapat. Contohnya layanan transportasi yang tidak disediakan oleh pihak universitas, sehingga karyawan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk transportasi. Dampak yang timbul adalah tingkat absensi karyawan menurun, hal ini dapat merugikan pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Selain itu kurangnya dukungan sosial dan penghargaan dari rekan kerja serta tidak mempunyai waktu untuk istirahat sejenak saat bekerja membuat karyawan mengajukan pensiun lebih awal. Terutama untuk karyawan yang usianya lebih tua, ketika mendapat pekerjaan yang terlalu banyak dan berat sering mengeluh masalah kesehatan fisik (Berg dkk, 2010).

Faktanya berdasarkan fenomena di lapangan, karyawan yang melakukan pensiun dini tidak selalu merasa tidak puas. Melainkan mereka mengaku puas terhadap gaji yang didapat tetapi terdapat faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, sehingga mengajukan pensiun dini kepada suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang meningkatkan harga dirinya dan mementingkan *health locus of control* kesehatan akan cenderung melakukan pensiun dini dikarenakan lebih mementingkan kepuasan hidup dibanding pekerjaannya (Lawal dkk, 2017).

Peneliti telah melakukan wawancara dengan 3 orang subjek yang melakukan pensiun dini.

Subjek 1 mengaku merasa puas dengan hasil kerjanya di kantor dan tunjangan yang didapat, dia mengaku bahwa alasan ia melakukan pensiun dini karena ingin menggunakan dana pensiunan untuk membuka usaha.

"Dengan tunjangan untuk pensiun dini yang lumayan besar yang saya dapatkan dari perusahaan membuat saya berpikir untuk membuka usaha yang lain aja." (Hasil

Wawancara dengan subjek 1 pada tanggal 4 Mei 2018 pada pukul 13.15 WIB).

Subjek 2 melakukan pensiun dini karena mengaku merasa puas dengan tunjangan yang didapat tetapi merasa mendapat perlakuan dari atasan yang tidak adil.

"Kalo masalah tunjangan sih gede ya, tapi diperusahaan ini saya tidak pernah naik jabatan ataupun mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan".(Hasil Wawancara dengan subjek 2 pada tanggal 7 Mei 2018 pada pukul 15.20 WIB).

Sedangkan subjek 3 mengaku bahwa ingin pensiun dini karena ingin menikmati masa tua dengan melakukan liburan keliling dunia dengan menggunakan dana pensiunannya.

"Di umur saya yang mau memasuki 50 tahun, saya mikir kalo bekerja terus menerus mau kapan lagi nyenengin diri sendiri dan keluarga. Saya juga bertanya kepada rekan kerja yang sudah lebih dulu pensiun berapa uang yang didapat ketika pensiun dini ya lumayan besar".(Hasil Wawancara dengan subjek 3 pada tanggal 10 Mei 2018 pada pukul 13.10 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek, dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan yang melakukan pensiun dini itu tidak puas melainkan terdapat karyawan yang mengaku puas tetapi ingin menggunakan dana pensiun dini untuk keperluan yang lain. Seperti subjek 1 yang mengaku menggunakan dana pensiun dini untuk membuka usaha. Dengan demikian, maka peneliti tertarik untuk mengetahui faktor apakah penyebab utama subjek memutuskan untuk pensiun dini dan bagaimana kepuasan kerja subjek yang melakukan pensiun dini. Untuk itu, peneliti ingin membuat suatu penelitian dengan judul: "Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pensiun Dini di BCA Dempo Palembang".

1.2 Pertanyaan Penelitian

1. Mengapa karyawan melakukan pensiun dini?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi karyawan melakukan pensiun dini?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penyebab karyawan pensiun dini.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi karyawan melakukan keputusan pensiun dini.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti
Penelitian ini digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya tentang kepuasan kerja serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
 - b. Bagi Universitas Negeri Islam Raden Fatah Palembang

Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka untuk bahan bacaan dan kajian mahasiswa Universitas Negeri Islam Raden Fatah Palembang.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai kepuasan kerja telah sering dilakukan, seperti yang dilakukan oleh Saimir Suma dan

Jonida Lesha (2013) yang meneliti "*Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case Of Shkodra Municipality*". Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di Kotamadya Shkodra. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan aspek kepuasan kerja dari pengawasan, kerja dan rekan kerja ($p < 0,01$). Korelasi antara komitmen organisasi dan promosi juga signifikan ($p < 0,05$). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya teliti adalah subjek penelitian yang saya teliti berasal dari karyawan yang telah melakukan pensiun dini dan dari segi metode yg saya gunakan adalah metode penelitian kualitatif. Secara garis besar, jurnal ini baik serta memiliki metode teknik pengambilan data yang spesifik walaupun pada praktek pengambilan data ada kecenderungan kurang relevan. Mengingat peneliti tidak langsung menemui narasumber saat pengambilan data. Karena pada dasarnya, apa yang kita tulis cenderung akan berbeda dengan apa yang orang ucapkan (Sumadik, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Monika E. Von Bonsdorff (2009), dengan judul "*Intensions of Early Retirement and Continuing to Work Among Middle-aged and Older Employees*". Tujuan dari penelitian ini adalah menyelidiki faktor-faktor psikologis pribadi, kesehatan, pekerjaan, dan pekerjaan yang terkait dengan niat karyawan melakukan pensiun dini dan terus bekerja setelah pensiun dalam bentuk jembatan pekerjaan. Kesehatan yang dirasakan baik, kemampuan kerja yang baik dan faktor-faktor psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, seperti tidak adanya

persepsi negatif tentang pekerjaan, dan kontrol yang tinggi serta kepuasan kerja secara signifikan terkait dengan keinginan karyawan untuk terus bekerja daripada pensiun dini. Penelitian ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih rentan melakukan pensiun dini dikarenakan lebih kuat dipengaruhi oleh kesehatan yang buruk di usia yang lebih tua, sedangkan perempuan lebih terpengaruh aspek psikologis positif dan negatif dari pekerjaan. Namun yang menjadi fokus peneliti hanya sebatas lingkungan pekerjaan. Peneliti tidak membahas hal lain yang mempengaruhi seperti pola hidup karyawan serta keharmonisan kehidupan rumah tangga karyawan. Padahal hal tersebut sangat berpengaruh pada kesehatan fisik dan psikologis (Bonsdorff, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Eleanor M. M. Davies, Beatrice I. J. M. Van der Heijden, dan Matt Flynn (2017), dengan judul "*Job Satisfaction, Retirement Attitude and Intended Retirement Age: A Conditional Process Analysis across Workers' Level of Household Income*". Dalam penelitian ini, peneliti menemukan faktor sosial dan ekonomi yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan pensiun dini. Secara khusus, hubungan antara kepuasan kerja dan sikap pensiun berbeda menurut kelompok sosio-ekonomi, untuk mereka yang anggaran rumah tangganya tinggi namun berpenghasilan rendah lebih rentan untuk melakukan pensiun dini dan sebaliknya. Secara garis besar, gaji sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sehingga apabila puas dengan gaji, karyawan cenderung terlena dan tidak mencari opsi pendapatan lain. Hal ini kurang menjadi perhatian peneliti dan tidak dibahas oleh peneliti. Pembahasan yang kurang lengkap dan hanya berfokus pada 1 substansi saja (Davies dkk, 2017).