

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai (KBBI). Sedangkan dalam *Cambridge Dictionary*, kepuasan kerja adalah perasaan senang dan berprestasi yang dialami dalam pekerjaan dan ketika seseorang tahu bahwa pekerjaannya layak dilakukan, atau sejauh mana pekerjaan itu memberi perasaan bahwa seseorang akan lebih tertarik pada kepuasan kerja daripada mendapatkan uang dalam jumlah besar (Matsumoto, 2009).

Sedangkan Hasibuan mengatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dari seseorang dan orang tersebut mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2012). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sopiah memaparkan beberapa pengertian kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas (Sopiah, 2008).

Kepuasan kerja dapat juga diartikan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut

faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009). Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum yang terjadi terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003).

Jika mengacu pada George & Jones kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *beliefs* yang dimiliki orang tentang pekerjaannya (George, 2002). Kemudian Anoraga, kepuasan kerja merupakan sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga, 2009).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut itu *balance*. Dimana hal ini berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan dan faktor-faktor lainnya. Seperti yang ada di lapangan bahwa suatu perusahaan tertentu terkadang membebani pekerjaan yang banyak kepada karyawan terutama di hari libur, tidak sebanding dengan gaji (*salary*) yang didapatkan. Jika terdapat selisih yang kecil antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan maka orang tersebut akan merasa puas begitu pula sebaliknya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Teori yang digunakan untuk menjelaskan mekanisme terjadinya kepuasan kerja pada karyawan menggunakan *two factor theory* (teori dua faktor) yang dikemukakan Herzberg. Herzberg membagi kepuasan kerja menjadi dua jenis faktor kepuasan kerja, yaitu (Herzberg, 1959):

a. *Motivator Factor*

Motivator factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Berhubungan dengan aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk disini adalah :

1. Keberhasilan menyelesaikan tugas (*Achievement*)

Maksud dari kategori ini adalah keberhasilan maupun kegagalan seseorang dalam menyelesaikan tugas, dalam memecahkan persoalan yang ditemui, dan dalam mempertahankan pendapat serta merasakan atau melihat hasil pekerjaannya.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Kategori ini melukiskan seberapa jauh seseorang dapat mengakui atau mengenal orang lain sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya, yaitu adanya pujian, penghargaan atau pemberitahuan mengenai hasil pekerjaannya yang baik, merupakan perhatian dari atasan, teman sejawat, bawahan dan masyarakat pada umumnya.

3. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)
Keadaan yang nyata dari pekerjaan yang disertai dengan semua tugas-tugasnya, baik tugas yang merupakan sumber dari pada perasaan senang atau tidak senang.
 4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
Kategori ini meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab dan kekuasaan atau wewenang.
 5. Kemungkinan untuk mengembangkan diri (*Possibility Of Growth*)
Adanya kemungkinan seseorang untuk maju dan mengembangkan diri apabila menunjukkan prestasi yang baik.
 6. Kesempatan untuk maju (*Advacement*)
Kategori ini menyangkut adanya perubahan yang nyata dalam status dan posisi seseorang dalam organisasi atau perusahaan.
- b. *Hygiene Factor*
Hygiene Factor ini adalah faktor yang berada disekitar pelaksanaan pekerjaan, jadi berhubungan dengan aspek ekstrinsik pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk disini adalah :
1. Kondisi Kerja (*Working Condition*)
Kategori ini meliputi kondisi fisik dilingkungan pekerjaan yaitu ventilasi, penerangan, ruangan kerja dan karakteristik lingkungan.
 2. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)
Kategori ini meliputi hal-hal yang terjadi dalam interaksi antar individu dengan individu lainnya, baik dengan atasan atau

teman sekerja, yaitu adanya kerjasama, saling pengertian dan ingin mendengarkan pendapat orang lain.

3. Kebijakan Perusahaan dan Pelaksanaannya (*Company Policy And Administration*)

Kategori ini melukiskan tentang komponen-komponen dari serangkaian kejadian yang meliputi seluruh aspek dalam perusahaan atau organisasi. Termasuk tentang kelengkapan dari peraturan dan administrasi, dan selalu dikomunikasikan dengan karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mengetahui dengan jelas siapa atasannya, teman setingkatnya dan bawahannya.

4. Teknik Pengawasan (*Supervision Technical*)

Kategori ini melukiskan bagaimana cara atasan dalam memimpin bawahannya.

5. Perasaan Aman dalam Bekerja (*Job Security*)

Kategori ini adalah kondisi stabil atau tidaknya organisasi atau perusahaan, yang dapat membuat rasa aman bagi para karyawannya.

6. Gaji (*Salary*)

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada masing-masing karyawan. Kepuasan kerja diukur berdasarkan teori dari Wexley dan Yukl yang mencakup faktor-

faktor kepuasan kerja, yaitu (Wexley dan Yukl, 1984) :

1. Kompensasi, yaitu balas jasa berupa gaji dan tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawannya secara adil sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan dan perusahaan saling merasa puas.
2. Supervisi, yaitu pengawasan yang berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, mendukung, menilai, dan berkomunikasi dengan bawahannya sehingga karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas yang menarik, menantang, dan memberikan kesempatan kepada karyawan serta menjadi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan yang dapat memotivasi dan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.
4. Rekan kerja, yaitu karyawan lain yang bekerja sama dengan seseorang terkait penyelesaian pekerjaan.

Menurut pendapat (As'ad, 2004), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Adapun menurut Luthans ada 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (Luthans, 1998) :

1. *The work itself, the extent to which the job provides the individual with interesting task, opportunities for learning, and the change to accept responsibility.*
2. *Pay, the amount of financial remuneration that is received and the degree to which that is viewed equitable vis-à-vis that of other in organization.*
3. *Promotion opportunities, the chance for advancement in the hierarchy.*
4. *Supervision, the abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support.*

5. *Co-worker, the degree to which fellow are technically proficient socially supportive.*
6. *Working condition, if the working condition are good (clean attractive, surrounding, for instance) the personnel will find it easier to carry out their job.*

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yakni gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan, keamanan dalam bekerja, lingkungan sosial yang baik, pemberian penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karir kerja, kebijaksanaan pimpinan dalam mengambil keputusan dan pengarahan dan perintah yang wajar.

2.1.3 Aspek-Aspek Pendorong Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, ada beberapa aspek yang mendorong adanya kepuasan kerja, yaitu (Robbins, 2001) :

1. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan mereka dan menawarkan berbagai tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang

menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kepuasan dan kesenangan.

2. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.
3. Ganjaran yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah yang didapat sangat adil sesuai pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan, kemungkinan besar akan menghasilkan suatu kepuasan. Demikian juga dalam hal karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi si karyawan, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang otomatis akan meningkat. Oleh karena itu individu mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang sangat adil kemungkinan besar akan terjadi suatu kepuasan.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Orang-orang yang tipe kepribadiannya sama dengan tipe pekerjaan yang mereka pilih maka mereka mempunyai bakat dan

kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut dan karena sukses itu, mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai suatu kepuasan yang tinggi dari dalam pekerjaan mereka.

5. Rekan kerja yang mendukung
Orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang dan prestasi yang terwujud dari dalam suatu pekerjaan. Bagi kebanyakan karyawan rekan kerja juga mengisi kebutuhan sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan juga mendukung menghantarkan suatu peningkatan kepuasan kerja. Perilaku atasan seorang pekerja adalah merupakan determinan utama dari kepuasan. Kepuasan karyawan bisa ditingkatkan bila atasan mempunyai sifat yang ramah dan memahami karyawan, memberikan pujian untuk suatu kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi terhadap mereka.

2.1.4 Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut (Kreitner, 2001) :

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. *Discrepancies* (perbedaan)
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai)
Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. *Equity* (keadilan)
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.
- e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik) Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi

lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.5 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif dalam artian mencari pekerjaan yang halal dan tidak berbuat dholim, sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup.

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Menurut Shihab kata **وَقُلْ اَعْمَلُوا** diartikan katakanlah bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk orang lain. **فَسَيَرَى** yang artinya maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal perbuatan kamu. Dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-

amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan kepada Allah melalui kematian. Setelah penyampaian harapan tentang pengampunan Allah SWT, ayat tersebut melanjutkan dengan perintah untuk beramal yang shaleh. Walaupun taubat telah diperoleh, tetapi waktu yang telah berlalu dan yang pernah diisi dengan kedurhakaan, kini tidak mungkin lagi kembali lagi. Setelah manusia mengalami kerugian dengan berlalunya waktu tanpa diisi dengan kebaikan, oleh karena itu, manusia harus giat melakukan hal-hal kebajikan agar tidak merugi. Kalimat kamu akan dikembalikan, itu menunjuk kepada hari kebangkitan (Quraish Shihab, 2002).

Tidak berbeda jauh dengan Quraish Shihab, didalam ayat ini Hamka menegaskan bahwa Tuhan memperhatikan amal kita. Kita tidak lepas dari mata Tuhan, dan sewaktu Rasulullah SAW hidup beliau pun melihat. Sebab itu orang-orang yang beriman, kalau dia beramal saleh tidak perlu diperlihatkan kepada orang lain. Walaupun ia bekerja diam-diam di tempat sunyi, pada akhirnya pekerjaan baik itu akan diketahui sendiri oleh orang lain. Di balik yang baik adalah buruk, jalan tengah diantara baik dengan buruk tidaklah ada. Dan kita harus berusaha supaya jangan bekerja campur aduk baik dan buruk. Itu pula sebabnya amal yang harus wajib dipupuk yaitu iman. *"Dan akan dipulangkan kamu kepada yang Mengetahui apa yang ghaib dan yang nyata, maka akan diberitakannya kepada kamu apa yang pernah kamu kerjakan itu."* Makna dari ayat ini adalah bahwa Tuhan selalu memperhatikan amal tiap hambaNya. Dan nanti di akhirat akan

diberitakan Tuhan bagaimana mutu dari amal itu, jujur atau curang kah. Di waktu itu tidak bisa sembunyi lagi (Hamka, 1985).

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana telah dijelaskan pada surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَتُقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Didalam ayat ini Quraish Shihab menafsirkan bahwa Tuhan memerintahkan kaum beriman agar selalu bersungguh-sungguh menjadi pelaksana-pelaksana sempurna terhadap tugas-tugas yang mereka emban. Itu dengan menegakkan kebenaran demi karena Allah SWT serta menjadi saksi dengan adil dan kebencian terhadap suatu kaum sekali-kali tidak mendorong untuk berlaku tidak adil. Larangan tersebut dipertegas dengan perintah: "Berlaku adillah, karena keadilan itu lebih dekat kepada takwa yang sempurna, daripada selain keadilan (Quraish Shihab, 2012).

"Wahai orang-orang yang beriman! Hendaklah kamu menjadi manusia yang lurus karena Allah." Di sini terdapat kalimat Qawwamin dari kata Qiyam, yang artinya tegak lurus. Marfu'ur ra'si, maufuru kamarah yang berarti kepala tegak, harga diri penuh, berjiwa besar karena hati bertauhid. Maksudnya disini tiap-tiap manusia

harus memiliki sikap lemah lembut tetapi teguh dalam memegang kebenaran. "*Menjadi saksi yang adil.*" Jika seorang Mu'min diminta kesaksiannya dalam suatu hal atau perkara, haruslah dia memberikan kesaksian yang sebenar-benarnya yakni yang adil. Tidak membelok-belik karena ada pengaruh saying atau benci, karena kawan atau lawan, karena yang dihadapi akan diberikan kesaksian tentangnya kaya, lalu segan karena kayanya. Atau miskin lalu kasihan dengan kemiskinannya.

"Dan janganlah menimbulkan benci padamu penghalangan dari satu kaum, bahwa kamu tidak akan adil." Misalnya orang yang akan engkau berikan kesaksian, dahulu pernah berbuat suatu yang menyakiti hatimu, maka janganlah kebencian itu menyebabkan kamu bersaksi dusta. *"Berlaku adil lah! Itulah yang akan lebih dekatkan kamu kepada takwa."*

Keadilan adalah pintu yang terdekat dengan takwa, sedangkan rasa benci adalah membawa kita jauh dari Tuhan. Apabila kita telah dapat menegakkan keadilan, jiwa akan merasakan kemenangan yang tiada taranya, dan akan membawa martabatmu naik di sisi manusia dan di sisi Allah. Lawan adil adalah zalim, zalim adalah puncak dari maksiat kepada Allah. Maksiat sendiri dapat menyebabkan jiwa menjadi merumuk dan merana. "*Dan takwalah kepada Allah*" (Hamka, 1985).

2.2 Pensiun Dini

2.2.1 Pengertian Pensiun Dini

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pensiun dini adalah pensiun sebelum masa jabatan habis (KBBI). Sedangkan pensiun dini menurut *Cambridge Dictionary* adalah situasi dimana seseorang mengakhiri kehidupan didunia kerja sebelum batas usiayang telah ditentukan. Hal ini senada dengan (Dessler,2003) mengemukakan bahwa jendela pensiun dini adalah sejenis penawaran dimana karyawan didorong untuk pensiun lebih awal, dan mendapat tunjangan pensiun ditambah dengan bonus. Pensiun dini juga dapat diartikan sebagai pensiun yang diikuti oleh karyawan yang ingin pensiun sebelum mencapai batas persyaratan usia atau lamanya waktu dinas (Simamora, 1995). Beberapa rencana mengambil bentuk pengaturan jendela pensiun dini dimana karyawan tertentu (sering berumur 50 tahun atau lebih) memenuhi syarat untuk berpartisipasi."Jendela" disini artinya bahwa perusahaan membuka kesempatan bagi karyawan untuk pensiun lebih awal dari biasanya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain menyebutkan bahwa seorang pegawai dikatakan pensiun apabila telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu (Undang-undang Republik Indonesia 1945 nomor 13 tentang ketenagakerjaan). Usia kerja seseorang pegawai untuk status kepegawaian adalah 55 tahun atau seseorang dapat dikenakan pensiun dini, apabila menurut keterangan dokter, pegawai tersebut sudah tidak mampu lagi bekerja dan umurnya sudah mencapai usia 50 tahun. Batas umur tersebut adalah batas umur terakhir pegawai

dapat melanjutkan hubungan kerja di suatu perusahaan, setelah itu ia harus bersiap untuk pensiun. Sebelum batas umur yang telah ditentukan, pegawai juga dapat minta dipensiunkan dengan mengajukan surat permohonan dan dikabulkan oleh perusahaan tetapi pegawai harus memenuhi syarat bekerja sedikitnya 15 tahun.

Bila syarat tersebut telah dipenuhi, maka kedua pihak mempunyai dasar untuk mengambil inisiatif untuk melakukan pensiun dini. Perusahaan yang sudah menganut sistem pemberian pensiun umumnya pembiayaan pensiun dilakukan dengan memilih salah satu dari tiga cara berikut (Manullang, 2006) :

1. Dibiayai oleh pegawai
Pembiayaan pemensiunan dapat dilakukan dengan sistem menabung, yaitu memotong beberapa persen upah pegawai tiap bulan yang dimasukkan ke dana jaminan hari tua pegawai. Jika sudah sampai pada masanya, dana akan dikembalikan pada pegawai berupa cicilan tiap bulan. Perusahaan akan memberikan tambahan, jika pegawai sudah bekerja dalam perusahaan sedikitnya sepuluh tahun. Bila pegawai berhenti sebelum memenuhi syarat yang telah ditentukan, maka pegawai hanya dibayar sebesar uang yang telah ditabungnya.
2. Dibiayai oleh Perusahaan
Pembayaran jaminan di hari tua dengan cara memotong sebagian keuntungan perusahaan untuk disetor kepada dana jaminan di hari tua. Dengan cara ini

pembiayaan diberatkan kepada perusahaan dengan sekadar bantuan dari pegawai.

3. Dibayar Bersama oleh Kedua Belah Pihak
Cara yang terakhir ini adalah gabungan dari kedua cara diatas, kedua pihak bersama-sama membiayai pemensiunan tersebut. Dengan cara ini pegawai dibebankan pemotongan upah beberapa persen dan perusahaan membayar sebesar yang dikeluarkan oleh pegawai.

Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, berdasarkan undang-undang, ataupun keinginan karyawan sendiri (Hasibuan, 2000). Keinginan perusahaan memensiunkan karyawan adalah karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya. Pensiun merupakan waktu disaat seorang karyawan berhenti bekerja pada sebuah perusahaan karena alasan tertentu. Terdapat beberapa istilah pensiun dan dibedakan menjadi beberapa jenis menurut (Joannes, 2009) yaitu sebagai berikut:

- a. Pensiun Normal

Pensiun normal merupakan pensiun yang dilakukan karena karyawan sudah memasuki masa pensiun. Pada saat memasuki usia yang telah ditentukan, perusahaan akan mengingatkan bahwa Anda sudah saatnya pensiun. Anda juga dapat mengajukan permohonan pensiun jika

sudah memasuki usia pensiun yang ditentukan perusahaan.

b. Pensiun Dini

Pensiun dini juga sering diistilahkan dengan pensiun dipercepat. Sebelum memasuki usia pensiun, seseorang dapat mengajukan untuk pensiun dini. Normalnya, seseorang dapat mengajukan pensiun dini 10 tahun lebih awal dari usia pensiun. Namun, seiring perkembangan banyak karyawan yang mengajukan pensiun dini jauh lebih awal, sekitar 15-20 tahun. Beberapa perusahaan yang melakukan efisiensi tenaga kerja sering menawarkan pensiun dini untuk karyawannya yang telah memiliki usia tertentu. Misalnya 40 tahun atau dengan masa kerja tertentu, seperti 15 tahun atau lebih. Selain dengan mengajukan diri, istilah pensiun dini juga digunakan untuk karyawan terkena PHK (Pemutusan Tenaga Kerja), tidak bekerja lagi, atau keluar dari perusahaan.

c. Pensiun Karena Cacat

Pensiun karena cacat terjadi karena karyawan mengalami cacat permanen. Cacat permanen ini menyebabkan karyawan kehilangan anggota badannya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan sehari-harinya. Dalam kondisi ini, seseorang dapat mengajukan pensiun dan perusahaan akan memberikan pesangon dan uang kompensasi.

d. Pensiun Karena Meninggal

Pensiun jenis ini disebabkan karyawan meninggal dunia. Dalam kondisi ini, perusahaan akan memberikan pesangon atau kompensasi sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pensiun dini adalah keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan bukan karena diberhentikan atau pemaksaan dari pihak lain, melainkan atas kehendak sendiri dan tetap diberi penghargaan berupa kompensasi dari perusahaan tempat ia bekerja.

1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Keputusan untuk Pensiun Dini

Berdasarkan suatu hasil penelitian yang dikemukakan oleh Mein,dkk. (2000) pada karyawan di salah satu departemen pemerintahan Inggris mengemukakan beberapa prediktor karyawan mengambil pensiun dini yaitu masalah keuangan, jabatan pegawai, kondisi kesehatan, kepuasan dalam bekerja dan status pernikahan, prediktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Masalah keuangan
Karyawan yang memiliki masalah keuangan lebih cenderung mengambil pensiun dini dibandingkan karyawan yang tidak memiliki masalah keuangan.
- b. Jabatan karyawan
Karyawan yang memiliki jabatan yang rendah cenderung mengambil pensiun dini dibandingkan dengan karyawan yang berada dalam jabatan yang lebih tinggi.
- c. Kondisi kesehatan
Karyawan yang memiliki penyakit yang berarti cenderung mengambil pensiun dini dibandingkan dengan karyawan yang memiliki penyakit ringan.
- d. Kepuasan dalam bekerja

Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya lebih cenderung mengambil pensiun dini dibandingkan karyawan yang puas dengan pekerjaannya.

e. Status Pernikahan

Karyawan yang tidak menikah atau janda/duda lebih cenderung mengambil pensiun dini dibandingkan karyawan yang berkeluarga.

Selanjutnya Beehr (1995) juga mengemukakan faktor-faktor karyawan untuk pensiun dini, yaitu faktor personal yang mengacu pada kesehatan dan keadaan keuangan. Kesehatan sangat berpengaruh dalam mengerjakan pekerjaan kantor, karyawan yang tidak sehat cenderung tidak fokus pada pekerjaan. Maka dari itu, banyak karyawan yang memilih untuk pensiun dini. Yang kedua ada faktor psikologis yaitu sikap terhadap pensiun, harapan terhadap aspek sosial pensiunan dan orientasi terhadap waktu luang. Terlalu banyak bekerja di masa tua, akan mengurangi perasaan senang. Memilih untuk pensiun dini dan menghabiskan masa tua dengan berlibur bersama keluarga, adalah salah satu alasan karyawan melakukan pensiun dini.

Faktor ketiga adalah faktor kerja dan organisasi yang termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan besarnya fasilitas dari perusahaan yang diberikan untuk para karyawan.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

