

Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Intensi Pensiun Dini

Annisa Okiwianti dan Annisa Miranty Nurendra
Program Studi Psikologi, Universitas Islam Indonesia
Email : annisaokiwianti@gmail.com

Abstract

This research aims to test the correlation between job demand and early retirement intention. The hypothesis in this study is that there is a positive relation between the job demand and early retirement intention. Respondents in this research are 50 employees of a ministry, consist of male and female employee aged 40 to 54 years old. Job demand scale used in this research is the modification of JD-R scale developed by Jackson and Rothman (2005). The modification based on three aspects of the job demand by Schaufeli and Bakker (2004). The scale of early retirement intention was developed by the researchers based on the aspect of intention by Ajzen (2005). The result indicated that there is no correlation between job demand and early retirement intention ($r = -0.038$, $p = 0.397$).

Key words : *job demands, early retirement intention, senior employee.*

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman secara tidak langsung juga menuntut perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dari perusahaan sendiri sebagai cara untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat. Adanya perubahan dalam lingkungan bisnis tersebut menuntut perusahaan melakukan perubahan dalam tubuh perusahaan. Dalam melakukan perubahan, perusahaan tentunya memiliki tujuan baru. Untuk mencapai tujuan baru tersebut, ada beberapa langkah yang mungkin digunakan oleh perusahaan. Menurut (Mulyadi, 2007), dalam dua dekade, perusahaan-perusahaan melakukan transformasi dengan menempuh berbagai cara, diantaranya mengurangi lapisan manajemen, memindahkan banyak fungsi kantor pusat ke luar dan ditempatkan ke dalam fungsi garis untuk menjadikan organisasi fleksibel dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin pesat dan radikal, menggunakan hubungan *just-intime* dengan para pemasok,

memperkenalkan pemberdayaan karyawan dan program pembangunan tim, menerapkan *flexible automation*, memadukan CAD/CAM, membangun kemitraan dengan para pemasok, melakukan perubahan dari pemrosesan secara terpusat ke pemrosesan terdistribusi, memusatkan pada *core competency*. Langkah-langkah tersebut merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perubahan.

Menurut Mondy dan Noe (2005), terdapat empat cara melakukan *downsizing*, yaitu: *layoff*, *termination*, *early retirement*, dan *voluntary resignation*. *Layoff* dan *termination* merupakan pemberhentian karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Terdapat perbedaan di antara keduanya yaitu *layoff* memungkinkan karyawan untuk dipanggil kemudian hari, sedangkan *termination* tidak memungkinkan hal tersebut setelah dilakukan pemberhentian. *Early retirement* dan *voluntary resignation* merupakan

program yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat memilih untuk keluar dari perusahaan yang dilengkapi dengan rangsangan yaitu tunjangan dan kompensasi khusus untuk mendorong karyawan keluar dari perusahaan.

Dari empat cara dalam melakukan *downsizing* tersebut, salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan adalah *early retirement* atau juga yang biasa disebut dengan pensiun dini. Menurut De Cenzo dan Robbins (1996), banyak perusahaan besar yang terpaksa menggunakan pensiun dini untuk mengurangi jumlah karyawan. Perusahaan akan memberikan penawaran pensiun dini pada karyawan dengan upah tertinggi dan menawarkan sejumlah insentif untuk karyawan tersebut, dan kemudian perusahaan akan mendelegasikan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan tersebut kepada karyawan yang lain. Hal tersebut disebabkan karena dengan pensiun dini akan memperkecil pengeluaran perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 pasal 167 tentang pemutusan hubungan pekerjaan, disebutkan bahwa perusahaan diperbolehkan untuk mengikutsertakan karyawannya dalam program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh perusahaan.

Pada dasarnya, program pensiun dini lebih ditujukan kepada karyawan yang berusia di atas 48 tahun dan karyawan yang memiliki produktifitas dan kinerja yang rendah. Akan tetapi, pada kenyataannya program pensiun dini tersebut berdampak pada meningkatnya jumlah karyawan yang ingin mengajukan pensiun dini dan karyawan tersebut merupakan karyawan yang dianggap masih memiliki produktifitas dan kinerja yang baik. Hal tersebut sesuai dengan data wawancara preliminary yang telah penulis lakukan. Ditemukan bahwa mereka yang berminat mengajukan pensiun dini adalah justru

orang-orang yang sangat produktif dan orang-orang yang hebat.

Menurut Burnay (2008), terdapat tiga faktor yang menyebabkan karyawan mengambil keputusan untuk pensiun dini, yang pertama yaitu alasan individu dan keluarga (*individual and family reasons*). Adanya masalah keuangan dan masalah kesehatan yang dialami karyawan merupakan faktor individu dan keluarga yang dapat mempengaruhi keputusan dan keinginan karyawan untuk pensiun dini. Faktor yang kedua yaitu alasan organisasi (*organizational reasons*). Persaingan profesional yang ketat dapat menyebabkan munculnya keinginan pensiun dini. Perubahan konteks organisasi, perubahan struktur dan perubahan kondisi kerja, termasuk diantaranya ketika adanya peningkatan risiko psikososial di tempat kerja serta adanya tekanan dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pensiun dini. Menurut Bal, dkk (2015) faktor organisasi pada keputusan pensiun dini termasuk di dalamnya adalah kehidupan profesional individu, yaitu karakter dari tugas termasuk kondisi kerja. Tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) merupakan ancaman utama untuk melanjutkan pekerjaan. Pilihan untuk pensiun dini akan menjadi hal yang disukai ketika individu atau karyawan mengalami tekanan dalam lingkungan pekerjaan (Doshi dalam Bal, dkk 2015). Selain itu, yang termasuk dalam faktor alasan organisasi yang dapat menyebabkan karyawan pensiun dini adalah adanya kesempatan karir di luar perusahaan serta keinginan karyawan mengembangkan diri. Ketiga yaitu alasan sosial (*social reasons*), yaitu adanya stereotip usia yang berkembang dan munculnya anggapan bahwa adanya kesulitan dari karyawan yang lebih senior untuk bekerja sama dengan karyawan yang lebih muda.

Jika dilihat dari penjelasan terkait faktor yang dapat menyebabkan karyawan lebih memilih untuk pensiun dini di atas, disebutkan bahwa adanya peningkatan risiko psikososial di tempat kerja serta adanya tekanan dalam pekerjaan dapat menyebabkan karyawan pensiun dini. Adanya tuntutan pekerjaan akan memungkinkan karyawan mengalami hal tersebut. Robbins (Putra & Mulyadi, 2010) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Tuntutan tugas atau pekerjaan akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya, tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, dan tingkat ketrampilan.

Schreurs, dkk (2011), melakukan penelitian menggunakan model *job demand-resources* untuk memprediksi intensi pensiun dini, dengan anggapan bahwa faktor terkait dengan pekerjaan memungkinkan seseorang untuk memiliki keinginan untuk pensiun dini dengan melalui dua proses psikologis yaitu proses gangguan kesehatan (*a health impairment process*) dan proses motivasi (*a motivational process*). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan langsung antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini.

Dessler (2005), menyatakan bahwa “jendela” pensiun dini merupakan sebuah jenis penawaran yang mana karyawan didorong untuk mengajukan pensiun dini. “Jendela” diartikan sebagai suatu hal yang terbatas waktunya, di mana perusahaan membuka kesempatan bagi karyawan untuk mengajukan pensiun lebih awal dibandingkan pensiun normal. Menurut De Cenzo dan Robbins (1996), pensiun dini merupakan salah satu upaya

untuk mengurangi atau merampingkan karyawan di mana karyawan yang dianggap layak untuk pensiun dini diberikan beberapa insentif untuk meninggalkan perusahaan lebih awal dari yang seharusnya. Pensiun dini juga dapat dipandang sebagai cara untuk membeli masa kerja karyawan yang tersisa dengan memberikan jumlah uang yang sama dengan jumlah yang seharusnya karyawan terima ketika mencapai masa pensiun normal. Meskipun bagi perusahaan pensiun dini merupakan cara untuk menghemat biaya perusahaan, akan tetapi hal tersebut akan memungkinkan perusahaan kehilangan para karyawan yang sesungguhnya dapat diandalkan.

Sama halnya dengan apa yang diungkapkan Bal, dkk (2015), Burnay (2008) menyatakan bahwa terdapat tiga alasan mengapa seseorang mengambil keputusan untuk pensiun dini. Beberapa alasan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Alasan Individu dan Keluarga (*Individual and Family Reasons*)

Menurut Burnay, faktor individual yang dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk pensiun dini adalah kesehatan. Kesehatan merupakan salah satu alasan terbesar untuk meninggalkan pekerjaan. Selain kesehatan, faktor individu lainnya yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pensiun dini adalah jenis kelamin dan usia. Terkadang penuaan dapat mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan lebih awal, akan tetapi penuaan terkadang justru memiliki efek yang sebaliknya, di mana menjadi kecenderungan untuk tetap bekerja. Hal tersebut dikarenakan faktor usia tidak dapat dijadikan sebagai faktor tunggal, dan untuk dapat lebih memahami faktor usia, maka harus dikombinasikan dengan faktor-faktor

lain seperti kondisi kerja dan kondisi keluarga. Sedangkan alasan keluarga yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pensiun dini adalah adanya kesulitan keuangan dan kondisi keluarga.

b. Alasan Organisasi (*Organizational Reasons*)

Ketatnya persaingan profesional di dalam organisasi juga dapat menjadi alasan seseorang memilih pensiun dini. Menurut Hansez (Burnay, 2008) terdapat 3 faktor organisasional yang mempengaruhi pensiun dini. Pertama, adanya perubahan konteks organisasi dan perubahan struktur organisasi. Kedua, adanya perubahan kondisi kerja juga mempengaruhi pensiun dini, khususnya ketika terdapat peningkatan resiko psikososial dalam pekerjaan (Herzog dkk, dalam Burnay 2008). Ketiga, adanya kesempatan karir, *social recognition*, dan pengembangan pribadi juga berkontribusi terhadap pensiun dini. (Schmitt dkk, 1979).

c. Alasan Sosial (*Societal Reasons*)

Terdapat beberapa stereotip tertentu yang sudah tertanam dalam pikiran beberapa individu mengenai pekerja yang lebih tua. Beberapa stereotip tersebut adalah adanya kesulitan fisik, adanya kesulitan dalam berfikir, adanya penolakan untuk berubah, adanya kesulitan untuk bekerja sama dengan pekerja yang lebih muda, serta adanya kesulitan untuk belajar (Rosen & Jerdee dalam Burnay, 2008)

Definisi umum dari *job demand* atau tuntutan pekerjaan adalah mengacu pada sejauh mana lingkungan kerja mengandung stimulus yang membutuhkan usaha yang lebih (Jones & Fletcher dalam Peeters, dkk 2005) dan merangkum gagasan bahwa tuntutan pekerjaan menyebabkan konsekuensi yang negatif jika pekerja atau karyawan membutuhkan

usaha yang lebih dibandingkan biasanya dalam mencapai tujuan dalam bekerja (Demerouti dkk, 2011).

Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan dukungan fisik ataupun psikologis, misalnya, kognitif dan emosional (Demerouti, dkk dalam Bakker & Leiter, 2010). Peeters, dkk (2005), membagi tuntutan menjadi 3 bagian yaitu, *quantitative*, *emotional*, dan *mentaldemands*. *Quantitative job demands* mengarah kepada beban kerja yang berlebihan atau adanya tekanan terhadap pekerjaan atau terlalu banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang singkat. *Emotional job demands* mengacu pada komponen afektif individu dalam bekerja dan sejauh mana pekerjaan tersebut dapat membawa individu dalam posisi yang penuh dengan tekanan emosi. *Mental job demands* mengacu pada sejauh mana tugas atau pekerjaan mengharuskan individu untuk meningkatkan usaha mental secara terus-menerus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Schaufeli dan Bakker (2004), menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek dalam tuntutan pekerjaan. Aspek tersebut adalah sebagai berikut:

a. Tuntutan fisik (*physical*)

Maksud dari tuntutan fisik adalah adanya tuntutan yang muncul dari tugas atau pekerjaan terhadap karyawan untuk mengorbankan dan mencurahkan kemampuan yang berkaitan dengan fisik yang lebih dari biasanya untuk dapat menyelesaikan tugas.

b. Tuntutan psikis (*psychological*)

Tuntutan psikis yang dimaksud adalah adanya tuntutan pengorbanan yang diinginkan perusahaan berkaitan dengan psikis karyawan. Seringkali pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan menuntut karyawan untuk

mencurahkan pemikiran, ide, dan kreativitas secara lebih

c. Tuntutan organisasi (*organizational*)

Tuntutan organisasi yang dimaksud adalah adanya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan terkait dengan pengorbanan terhadap lingkungan sosial di perusahaan atau organisasi kepada karyawan. Misalnya ketika terjadinya mutasi kerja dan juga perpindahan lokasi kerja.

METODE

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif pada perusahaan yang memiliki program pension dini. Karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 40 tahun ke atas.

Dalam proses pelaksanaan penelitian, peneliti menggunakan metode *purposive sampling* atau *sampling bertujuan*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih secara sengaja menyesuaikan dengan tujuan penelitian (Purwanto, 2010).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa skala. Dalam penelitian ini terdapat dua macam skala yang digunakan, yaitu skala intensi pensiun dini dan skala tuntutan pekerjaan. Alternatif jawaban untuk kedua skala yaitu Sangat Tidak Sesuai, Tidak Sesuai, Sesuai, dan Sangat Sesuai. Pemberian skor untuk kedua skala terurai dalam tabel berikut:

Tabel 1. Pemberian Skor Intensi Pensiun Dini dan Tuntutan Pekerjaan

Alternatif Jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
--------------------	-------------------	---------------------

Sangat Tidak Sesuai	1	4
Sesuai	2	3
Tidak Sesuai	3	2
Sesuai	4	1
Sangat Sesuai		

Setelah melakukan seleksi item skala Intensi Pensiun Dini, akhirnya diperoleh 21 aitem sah yang digunakan untuk mengukur tingkat intensi pensiun dini yang dimiliki subjek. Skala Intensi pensiun dini di susun berdasarkan aspek intensi yang dikemukakan oleh Ajzen (2005). Sebaran aitem dari skala intensi pensiun dini dapat dilihat dalam tabel di lampiran 1.

Skala tuntutan pekerjaan disusun dengan memodifikasi skala *Job Demands-Resources* yang dikembangkan oleh Jackson dan Rothman (2005). Modifikasi skala tuntutan pekerjaan, dilakukan berdasarkan aspek dari tuntutan pekerjaan yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Setelah dilakukan seleksi aitem, maka telah diperoleh 15 aitem skala tuntutan pekerjaan, sebagaimana tercantum pada tabel (Lampiran 2).

Metode Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode teknik korelasi *Product Moment*. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *version 16*.

Uji asumsi dilakukan dengan melakukan uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada masing-masing variabel. Menurut Winarsunu (2004), normalitas terjadi apabila skor pada pada setiap variabel dalam model mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov*.

Selain uji asumsi, uji reliabilitas juga dilakukan dalam penelitian

ini. Analisis reliabilitas dilakukan dengan melihat besarnya skor koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*.

HASIL

Berikut ini merupakan tabel deskripsi subjek penelitian berdasar usia.

Tabel 2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Subjek	Prosentase
40 – 44	3	6 %
45 – 49	7	14 %
50 – 54	40	80 %
Total	50	100%

Selain usia, deskripsi subjek juga dijelaskan berdasarkan lama subjek berkerja. Lama subjek berkerja berkisar dari 16 tahun hingga 34 tahun. Berikut ini merupakan deskripsi subjek penelitian berdasarkan lama berkerja subjek.

Tabel 3. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Kerja Subjek

Lama Bekerja Subjek	Jumlah Subjek	Prosentase
16 – 21	6	12%
22 – 27	7	14%
28 – 34	37	74%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian telah berkerja selama 28 tahun hingga 34 tahun dengan jumlah 35 subjek dan prosentase 74%.

Sebagian besar subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki, dengan perbandingan jumlah subjek laki-laki sebanyak 43 orang (86%) dan subjek perempuan sebanyak 7 orang (14%). Berikut ini merupakan tabel deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Prosentase
---------------	---------------	------------

Laki-Laki	43	86%
Perempuan	7	14%
Total	50	100%

Gambaran umum mengenai data hasil penelitian dari variabel intensi pensiun dini dan variabel tuntutan pekerjaan, yang telah diperoleh, secara singkat dapat dilihat pada tabel yang berisi fungsi statistik dasar di lampiran 3..

Berdasarkan tabel (Lampiran 3), dilakukan kategorisasi berdasarkan skor hipotetik yang ada. Kategorisasi dilakukan untuk mengetahui klasifikasi tinggi rendahnya posisi skor yang diperoleh oleh subjek. Kategorisasi dilakukan dengan menentukan batasan yang akan digunakan berdasarkan standar skor hipotetik. Berikut ini merupakan tabel penggolongan data ke dalam lima kategori.

Tabel 5. Kriteria Kategorisasi Skala

Kategori	Rumus Norma
Sangat Rendah	$X < M - 1.8SD$
Rendah	$M - 1.8SD \leq X < M - 0.6SD$
Sedang	$M - 0.6SD \leq X < M + 0.6SD$
Tinggi	$M + 0.6SD \leq X \leq M + 1.8SD$
Sangat Tinggi	$X > M + 1.8SD$

Keterangan :

X = Skor Total

M = Mean Hipotetik

SD = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan rumus norma, kemudian dilakukan penggolongan atau kategorisasi pada data skala intensi pensiun dini. Tabel di atas merupakan hasil kategorisasi dari data skala intensi pensiun dini.

Kategorisasi juga dilakukan pada skala tuntutan pekerjaan. Berikut ini merupakan tabel kategorisasi berdasarkan

data skor tuntutan pekerjaan yang diperoleh:

Uji Asumsi terdiri atas uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis.

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan (Santoso, 2010). Uji normalitas dilakukan dengan melakukan analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan normal apabila signifikansi lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). Hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel intensi pensiun dini, diketahui memiliki signifikansi sebesar 0.015 ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel intensi pensiun dini memiliki sebaran yang tidak normal. Sedangkan hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel tuntutan pekerjaan menunjukkan signifikansi sebesar 0.188 ($p > 0.05$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tuntutan pekerjaan memiliki sebaran yang normal.

Linieritas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier atau garis lurus (Santoso, 2010). Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan hal tersebut. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebas bersifat tidak linier dengan F sebesar 0.177 dan $p = 0.653$ ($p > 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan dan intensi pensiun dini tidak membentuk garis linier.

Setelah dilakukan uji asumsi, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *Spearman's rho*. Hasil analisis menunjukkan kedua variabel memiliki koefisien korelasi sebesar -0.023 ($r = -0.023$) dengan $p =$

0.436 ($p > 0.05$). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini ditolak atau tidak dapat diterima.

Uji parametrik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *independent sample t-test*. Pengujian dengan *independent sample t-test* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan rata-rata (*mean*) antara dua populasi dengan melihat rata-rata dua sampelnya (Santoso dalam Kurniawan, 2010). Berikut ini merupakan tabel hasil dari uji parametrik yang telah dilakukan.

Analisis regresi dilakukan untuk dapat mengetahui besarnya sumbangan tiap aspek dari variabel tuntutan pekerjaan dalam mempengaruhi intensi pensiun dini. Berikut ini merupakan tabel hasil analisis regresi yang telah dilakukan.

DISKUSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini, di mana hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Bal, dkk (2015), bahwa tingginya tuntutan pekerjaan merupakan salah satu ancaman utama untuk melanjutkan pekerjaan, dan pensiun dini merupakan pilihan yang akan disukai ketika individu atau karyawan mengalami tekanan dalam lingkungan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasakan adanya tuntutan pekerjaan ketika bekerja, maka akan muncul adanya keinginan untuk

pensiun dini, di mana hal tersebut bertujuan untuk mengurangi investasi psikologis maupun fisik ketika bekerja. Akan tetapi hasil analisis dari data yang telah diperoleh tidak menunjukkan demikian. Hasil analisis menunjukkan tidak ada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini. Berdasarkan uji hipotesis, menunjukkan bahwa antara variabel tuntutan pekerjaan dan variabel intensi pensiun dini memiliki koefisien korelasi sebesar -0.023 ($r = -0.023$) dengan $p = 0.436$ ($p > 0.05$).

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Schreurs, dkk (2011), di mana hasil penelitian Schreurs menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini ($\gamma = 0.32$, $p < 0.001$) yang mengindikasikan adanya hubungan langsung. Terdapat beberapa hal yang mungkin menyebabkan hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Scheurs, dkk (2011) berbeda dengan hasil dalam penelitian ini. Seperti halnya yang dijelaskan oleh Scheurs, dkk (2011), bahwa subjek dalam penelitian tersebut adalah karyawan yang berasal dari Belgia, di mana Belgia merupakan Negara yang menganggap pensiun dini sebagai suatu hal yang sifatnya umum. Menurut lembaga statistik di Eropa, pada tahun 2001, Belgia merupakan Negara yang tingkat kepedulian yang paling tinggi di antara kelompok Negara Eropa lainnya. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya pemberian jaminan sosial dan sistem pensiun sangat baik pada karyawan yang pensiun dini (Jousten dalam Scheurs dkk, 2011). Hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan seseorang untuk pensiun dini. Orang cenderung tidak akan merasa ragu dan takut untuk pensiun dini ketika terdapat suatu jaminan sosial dan sistem pensiun yang baik yang mampu

menjamin kehidupan karyawan setelah mengikuti program pensiun dini akan baik-baik saja. Berbeda dengan hasil penelitian ini yang dilakukan di Indonesia, di mana pensiun dini dianggap suatu hal yang masih cukup awam. Peneliti telah melakukan proses wawancara dengan dua subjek yang sebelumnya telah mengisi kuisioner. Berdasarkan proses wawancara tersebut diketahui bahwa terdapat ketakutan dari karyawan ketika karyawan mengikuti program pensiun dini. Karyawan merasa takut ketika setelah mengikuti program pensiun dini, kehidupan dan kesejahteraan karyawan menjadi turun. Berdasarkan hal tersebut dapat terlihat bahwa di Indonesia sendiri dirasa belum memiliki jaminan sosial dan sistem pensiun yang baik, yang mampu menjamin kehidupan seorang karyawan setelah pensiun.

Berdasarkan hasil kategorisasi diketahui bahwa tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh sebagaimana besar subjek (70%) berada pada kategori sedang, sedangkan intensi pensiun dini sebagian subjek berada pada kategori rendah (58%). Berdasarkan proses wawancara dengan kedua subjek yang telah dilakukan, diketahui bahwa kedua subjek memberikan beberapa alasan yang sama terkait dengan rendahnya intensi pensiun dini. Kedua subjek memberikan alasan bahwa beberapa karyawan menilai bahwa karyawan yang telah mengikuti program pensiun dini dinilai gagal dalam mengelola uang pesangon yang diberikan oleh perusahaan, sehingga hal tersebut menimbulkan rasa takut tersendiri untuk mengikuti program pensiun dini. Kedua subjek juga menjelaskan bahwa dengan mayoritas karyawan yang berusia di atas 50 tahun, para karyawan lebih memilih untuk menikmati sisa masa kerja sembari menunggu pensiun normal tiba yang rata-rata akan dialami tiga hingga lima tahun lagi. Selain itu, salah satu subjek yaitu P

menyatakan ketika seorang memutuskan untuk mengikuti pensiun dini, maka manfaat pensiun (uang pensiun tiap bulan) yang akan diterima kurang lebih hanya 1:5 dibandingkan ketika karyawan mengalami pensiun normal, meskipun uang pesangon yang akan diterima ketika pensiun normal tidak sebanyak ketika mengikuti program pensiun dini. Subjek menjelaskan, menurut subjek, di usia tua subjek, lebih baik untuk menerima uang pensiun yang lebih banyak tiap bulannya meskipun di awal pensiun tidak menerima uang pesangon sebanyak jika subjek mengikuti program pensiun dini.

Peneliti juga melakukan analisis uji parametrik dengan menggunakan metode *paired sample t-test* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata pada variabel intensi pensiun dini jika dilihat dari jenis kelamin, usia, dan lama kerja subjek. Berdasarkan hasil uji parametrik diketahui terdapat perbedaan nilai rata-rata intensi pensiun dini pada subjek yang berjenis kelamin laki-laki dan subjek yang berjenis kelamin perempuan. Subjek berjenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata intensi pensiun dini yang lebih tinggi yaitu sebesar 40.49, sedangkan subjek yang berjenis kelamin perempuan memiliki nilai rata-rata intensi pensiun dini sebesar 37.71. Jika dilihat dari usia subjek, terdapat perbedaan nilai rata-rata yang cukup tinggi antara subjek yang berusia <47 tahun dengan subjek yang berusia ≥ 47 tahun. Dari hasil diketahui bahwa subjek yang berusia <47 tahun memiliki nilai rata-rata skor intensi pensiun dini sebesar 34.75, sedangkan subjek yang berusia ≥ 47 tahun memiliki rata-rata skor intensi pensiun dini sebesar 40.57. Jika dibedakan berdasarkan lama kerja subjek, diketahui juga terdapat perbedaan nilai rata-rata pada variabel intensi pensiun dini, meskipun perbedaan nilai tersebut tidak banyak. Analisis uji parametrik dengan menggunakan data

lama kerja subjek dilakukan dengan membedakan lama kerja subjek kedalam dua kategori, yaitu subjek yang telah bekerja selama <25 tahun dan subjek yang telah bekerja selama ≥ 25 tahun. Pada subjek yang telah bekerja selama <25 tahun memiliki nilai rata-rata intensi pensiun dini sebesar 39.22, sedangkan pada karyawan yang telah bekerja selama ≥ 25 tahun memiliki nilai rata-rata intensi pensiun dini yang lebih tinggi yaitu sebesar 40.29.

Selain uji parametrik, dalam penelitian ini juga dilakukan analisis regresi untuk mencari penyebab tidak terbuktinya hipotesis dalam penelitian ini. Analisis regresi dilakukan untuk mencari hubungan sebab akibat dari kedua variabel dengan melihat seberapa besar pengaruh atau sumbangan aspek-aspek dari variabel tuntutan pekerjaan dalam mempengaruhi variabel intensi pensiun dini. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek tuntutan fisik memiliki nilai $R=0.542$ dan mempengaruhi variabel intensi pensiun dini sebesar 7.5% ($p=0.033$), aspek tuntutan psikis memiliki nilai $R=0.468$ dan berpengaruh kepada variabel intensi pensiun dini sebesar 11.9% ($p=0.010$), dan yang terakhir aspek tuntutan organisasi memiliki nilai $R=0.317$ dan berpengaruh pada variabel intensi pensiun dini sebesar 10.1% ($p=0.025$). Berdasarkan hal tersebut diketahui dengan kecilnya prosentase pengaruh aspek-aspek dari variabel tuntutan pekerjaan terhadap variabel intensi pensiun dini, memungkinkan menjadi salah satu penyebab ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Burnay (2008), bahwa dua alasan utama mengapa karyawan memutuskan untuk pensiun dini tidak secara langsung terkait dengan kondisi kerja, melainkan lebih terkait kepada memburuknya kesehatan dan adanya alasan pribadi.

Selain analisis, dalam wawancara yang dilakukan sebelumnya, peneliti juga menemukan adanya penyebab ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini. Ketika proses wawancara salah satu subjek menjawab bahwa dengan usia karyawan yang berkisar tiga sampai lima tahun lagi akan menjalani program pensiun normal, menurut subjek akan lebih baik jika menunggu masa pensiun normal dengan menikmati pekerjaan yang ada, meskipun pekerjaan dirasakan semakin berat namun dengan pengalaman kerja yang cukup lama subjek merasa bahwa rata-rata karyawan tidak akan merasa kaget dengan hal tersebut dan merasa sudah terbiasa untuk menghadapi pekerjaan yang ada dan subjek juga menyatakan ketika subjek bertahan untuk bekerja hingga pensiun normal tiba, harapan subjek adalah adanya kesejahteraan yang semakin meningkat yang diberikan oleh perusahaan kepada subjek. Berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwa dengan intensi pensiun dini yang rendah, akan tetapi sesungguhnya subjek merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang ada. Jawaban yang diberikan subjek terkait dengan kesejahteraan mengarah kepada adanya kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap pensiun dini, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap program pensiun dini. Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Nusatria dan Suharnomo (2011) dalam hasil penelitiannya, bahwa ketika karyawan percaya bahwa perusahaan peduli dengan karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan merespon dengan berusaha untuk memenuhi kewajiban terhadap perusahaan dengan lebih terikat.

Berdasarkan berbagai analisis dan wawancara yang telah dilakukan, diketahui beberapa penyebab tidak terbuktinya hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan kategorisasi yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat kecenderungan tidakseimbangan antara variabel tuntutan pekerjaan dengan variabel intensi pensiun dini, di mana kategori tuntutan pekerjaan yang dirasakan subjek sebagian besar masuk pada kategori sedang, namun tidak demikian dengan variabel intensi pensiun dini yang sebagian besar subjek masuk pada kategori rendah. Hasil tersebut sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, di mana hasil tersebut justru menunjukkan adanya hubungan negatif antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini, di mana semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin rendah intensi pensiun dini dan begitu pula sebaliknya. Selain itu, dari hasil wawancara juga mendukung hal tersebut. Dari proses wawancara dapat disimpulkan bahwa intensi pensiun dini dari karyawan PT. Telkom witel sendiri memang rendah karena adanya ketakutan terhadap menurunnya kesejahteraan dari karyawan ketika mengikuti pensiun dini. Terkait dengan tuntutan pekerjaan, dari hasil wawancara diketahui bahwa dengan masa kerja karyawan yang sudah lama, karyawan tidak merasa kaget dengan hal tersebut. Selain itu, dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan juga diketahui bahwa kecilnya prosentase pengaruh yang diberikan dari tiap aspek tuntutan pekerjaan dalam mempengaruhi variabel intensi pensiun dini juga dapat menjadi penyebab ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini.

Terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini, salah satunya adalah tidak seluruh kuisisioner atau angket yang telah disebarakan kembali kepada peneliti. Hal tersebut terjadi baik pada saat

dilakukan uji coba atau *try out*, maupun pada saat dilakukan penelitian. Selain itu, kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah tidak dicantumkannya posisi atau jabatan dari subjek penelitian pada kuisioner penelitian.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini pada karyawan. Penelitian ini hanya meneliti satu faktor yang mempengaruhi intensi pensiun dini karyawan yaitu adanya tuntutan pekerjaan. Kecilnya pengaruh dari variabel tuntutan pekerjaan terhadap variabel intensi pensiun dini menyebabkan tidak adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini pada karyawan P. Adanya faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap intensi pensiun dini juga memungkinkan menyebabkan hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. 2005. *Attitudes, Personality and Behavior*. England: Open University Press.
- Bal, P. Matthijs., Kooij, Dorien. T.A.M., & Rousseau, Denise M. 2015. *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship*. Switzerland: Springer International.
- Burnay, Nathalie., 2008. Voluntary Early Retirement: Between Desires and Necessities. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. 10-2, Hal 1-17.
- De Cenzo, D., & Robbins, Stephen P. 1996 *Human Resources Management*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Jackson, Leon., & Rothman, Sebastian. 2005. Work-Related Well-Being of Educators in a District of the North-West Province. *Perspective in Education*. Vol 23.
- Kurniawan, Albert. (2010). *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula*. Yogyakarta: MediaKom.
- Mondy, R. Wayne & Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nusatria, Sandi., Suharnomo. (2011). Employee Enggement: Anteseden dan Konsekuensi Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang. *Undergraduate Thesis*. Universitas Diponegoro.
- Pratiwi, R. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Program Pensiun Dini Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Divisi Regional VII KTI (Skripsi). (Diakses via Google pada tanggal 26 Oktober 2014).
- Purwanto. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan. Yogyakarta: Putaka Pelajar.
- Putra, Y.S & Mulyadi, H., 2010. Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja dengan Burnout Sebagai Variabel Modertaing Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Tripilar Betonmas Salatiga. Vol.2, No.6.

Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Schreurs, Bert., Cuyper, N. D., Emmerik, I. J. Hetty van., Notelaers, Guy., Witte, Hans de. 2011. Job Demands and resources and their Associations with Early Retirement Intentions Through recovery need and Work Enjoyment. *Original Research* .

Winarsunu, Tulus. (2004). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang; UMM Press

<http://telkom.net/pojok-media/siaran-pers/telkom-kembali-tawarkan-pensiun-dini.html>

http://www.telkom.co.id/UHI/UHI2011/ID/0403_program.html

Lampiran 1. Distribusi Aitem Skala Intensi Penisun Dini

No	Aspek	Butir Favourable	Butir Unfavourable	Jumlah Sahih
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1	Sikap terhadap perilaku	1(1), 2(2), 3(3), 4(4), 6(6), 7(7), 8(8).	5(5)	8
2	Norma Subjektif	9(9), 10, 11(10), 12(11), 13(12), 14, 15(13)	16	5
3	Kontrol terhadap perilaku	17(14), 18(15), 19(16), 20(17), 21(18), 22(19), 23(20), 24(21)	-	8
Total		20	1	21

Lampiran 2. Distribusi Aitem Tuntutan Pekerjaan

No	Aspek	Butir <i>Favourable</i>	Butir <i>Unfavourable</i>	Jumlah Sahih
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1	Tuntutan fisik	1(1), 2(2), 3(3), 4, 5(4)	6(5)	5
2	Tuntutan psikis	7(6), 8(7), 9(8), 10(9), 11(10), 12	13	5
3	Tuntutan organisasi	14(11), 15(12), 16(13), 19(14), 20(15)	17, 18	5
Total		14	1	15

Lampiran 3. Deskripsi Data Penelitian Intensi Pensiun Dini dan Tuntutan Pekerjaan

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Intensi Pensiun Dini	21	84	52,5	10,5	21	67	40,32	9,55
Tuntutan Pekerjaan	15	60	37,5	7,5	20	48	35,86	4,67

Lampiran 4. Kategorisasi Variabel Intensi Pensiun Dini

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Intensi pensiun dini	$X < 33,6$	Sangat Rendah	13	26%
	$33,6 \leq X < 46,2$	Rendah	29	58%
	$46,2 \leq X < 58,8$	Sedang	6	12%
	$58,8 \leq X \leq 71$	Tinggi	2	4%
	$X > 71,43$	Sangat Tinggi	0	0%
Total			50	100%

Lampiran 5. Kategorisasi Variabel Tuntutan Pekerjaan

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tuntutan Pekerjaan	$X < 24$	Sangat Rendah	1	2%
	$24 \leq X < 33$	Rendah	9	18%
	$33 \leq X < 42$	Sedang	35	70%
	$42 \leq X \leq 51$	Tinggi	5	10%
	$X > 51$	Sangat Tinggi	0	0%
Total			50	100%

Lampiran 6. Uji Parametrik

Data Demografi		Rata-rata
Jenis Kelamin	Laki-laki	40.49
	Perempuan	37.71
Usia	< 47 Tahun	34.75
	≥ 47 Tahun	40.57
Lama Kerja	< 25 Tahun	39.22
	≥ 25 Tahun	40.29

Lampiran 7. Uji Parametrik

Data Demografi		Rata-rata
Jenis Kelamin	Laki-laki	40.49
	Perempuan	37.71
Usia	< 47 Tahun	34.75
	≥ 47 Tahun	40.57
Lama Kerja	< 25 Tahun	39.22
	≥ 25 Tahun	40.29

Lampiran 8.

Aspek	R	R Square Change	Sig F Change	Prosentase
Tuntutan Fisik	0.542	0.101	0.025	10.1%
Tuntutan Psikis	0.468	0.119	0.010	11.9%
Tuntutan Organisasi	0.317	0.075	0.033	7.5%