

# SKRIPSI

## HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau*



**OLEH :**

**NOVRIALITA YANNUAR**  
**NPM: 165210751**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
 Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : NOVRIALITA YANNUAR  
 NPM : 165210751  
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
 Jurusan : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
 Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN  
 DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA  
 (PERSERO) PEKANBARU

Disahkan Oleh:  
 Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui:



Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Novriahita Yannuar  
NPM : 165210751  
Program Studi : Manajemen S1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Penelitian : Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Pensiun Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru  
Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM

Dengan Perincian Sebagai Berikut :

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1.	20-07-2020		Perbaikan tujuan penulisan - Perbaikan hipotesis - Perbaikan populasi dan sampel - Perbaikan teknik analisis	
2.	24-07-2020		- ACC Seminar Proposal	
3.	30-09-2020		- Perbaikan penelitian terdahulu	
4.	11-01-2021		- ACC Outline	
5.	12-01-2021		- ACC Kuesioner	
6.	18-02-2021		- Perbaikan abstrak - Perbaikan Bab III - Perbaikan Bab V	

7.	17-03-2021		<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki perumusan masalah</li><li>- Tujuan penelitian</li><li>- Perbaiki pada Halaman 1,7,8,33</li><li>- Uji hipotesis</li><li>- Perbaiki kesimpulan</li></ul>	
8.	18-03-2021		<ul style="list-style-type: none"><li>- ACC Ujian Seminar Hasil</li></ul>	

Pekanbaru, 22 Juni 2021

Wakil Dekan I

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 513/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 25 Mei 2021, Maka pada Hari Kamis 27 Mei 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Novrialita Yannuar   |
| 2. N P M                | : 165210751  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen SI   |
| 4. Judul skripsi        | : Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Pensiun Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 27 Mei 2021  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>B+(73)</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

**PANTIA UJIAN**

Ketua



**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

- |                                  |         |
|----------------------------------|---------|
| 1. Kamar Zaman, SE., MM          | (.....) |
| 2. Awliya Afwa, SE., MM          | (.....) |
| 3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc | (.....) |

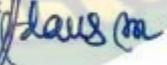
Notulen

- |                            |         |
|----------------------------|---------|
| 1. Gilang Nugroho, SE., MM | (.....) |
|----------------------------|---------|



Pekanbaru, 27 Mei 2021

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Eridaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 513 / Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

**Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
 6. SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 406/Sk/PLPI/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau  
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi SI  
 d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Novrihita Yanuar  
 N P M : 165210751  
 Program Studi : Manajemen SI  
 Judul skripsi : Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Pensiun Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang/Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Awliya Afwa, SE., MM	Asisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjanah, SE., MSc	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada tanggal : 27 Mei 2021  
  
**Dr. Firilans AR, SE., M.Si, Ak., CA**

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang.
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

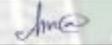
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Novrialita Yanuar  
NPM : 165210751  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Pensiun Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Kamis 27 Mei 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Awliya Afwa, SE., MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus (Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai )
3. Tidak Lulus (Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si  
Wakil Dekan



Pekanbaru, 27 Mei 2021  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Novrialita Yannuar  
NPM : 165210751  
Judul Proposal : Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Pensiun Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.  
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Senin 10 Agustus 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Awliya Afwa, SE., MM	Anggota	3. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 10 Agustus 2020  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 326/Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang:** 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 23 Maret 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:** 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI:  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangan  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/IV/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

**2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:**

N a m a : Novrelita Yannuar  
 N P M : 165210751  
 Jurusan/Jenjang Pendid : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Pensiun Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Pekanbaru

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau

4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal

5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.

6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 24 Maret 2020  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

**Tembusan :** Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674854 Email : fekon@iur.ac.id Website : www.iur.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : NOVRIALITA YANUAR  
**NPM** : 165210751  
**JUDUL SKRIPSI** : HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU  
**PEMBIMBING** : Kamar Zaman, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **22% (dua puluh dua persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 23 Maret 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 16 juni  
2021  
Saya yang membuat  
pernyataan

(Novrialita Yannuar)

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU

Oleh  
**NOVRIALITA YANNUAR**  
**165210751**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menguji hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Penelitian ini adalah penelitian populasi, dimana subjek penelitian merupakan seluruh pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru yang akan memasuki masa pensiun dalam kurun waktu 2-6 tahun mendatang dengan rentan usia antara 50-56 tahun. Pada penelitian ini subjek sebanyak 30 orang dan menggunakan metode Analisis Deskriptif, Korelasi (*Spearman Ranked*), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dan Uji Hipotesis (Uji t). Hasil dari analisis Korelasi (*Spearman Ranked*) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil dari Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) mempengaruhi variabel Semangat Kerja Pegawai (Y). Dan Hasil dari Uji Hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) berhubungan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja Pegawai (Y).

**Kata Kunci : Kecemasan Menghadapi Pensiun, Semangat Kerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

### **THE RELATIONSHIP BETWEEN ANXIETY FACING PENSION WITH EMPLOYEE SPIRIT IN PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU**

**By**  
**NOVRIALITA YANNUAR**  
**165210751**

*This study aims to determine and examine the relationship between anxiety in facing retirement with employee morale at PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. This study is a population study, where the research subjects are all employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru which will enter the retirement period in the next 2-6 years with vulnerable ages between 50-56 years. In this study the subjects were 30 people and used the Descriptive Analysis method, Correlation (Spearman Ranked), the Coefficient of Determination ( $R^2$ ), and Hypothesis Test ( $t$  test). The results of the Correlation Analysis (Spearman Ranked) show that there is a strong relationship between the two variables. Result of the Coefficient of Determination ( $R^2$ ) shows that the variable anxiety facing retirement (X) affects the employee morale variable (Y). And the results of the Hypothesis Test ( $t$  test) show that anxiety facing retirement (X) has a significant relationship with the employee morale variable (Y).*

**Keywords: Anxiety Facing Retirement, Employee Morale**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah Subhana Wa Ta'ala atas rahmat dan limpahan karunia-Nya. Selanjutnya shalawat beserta salam semoga tercurahkan limpahan rahmatnya kepada Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wasallam, kepada keluarganya, para sahabat, tabiin, dan tabiut tabiin, hingga umatnya sampai akhir zaman, Aamiin. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada program Manajemen S.1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Judul yang diajukan adalah **"HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU"**.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak ditemui kekurangan baik dalam segi penyajiannya, sehingga skripsi ini belum mencapai kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Teristimewa kepada Ayahanda **SUYANTO** dan Ibunda **NURAYINAH** tercinta yang telah memberikan banyak dukungan, dorongan, semangat, motivasi, pengorbanan serta do'a yang tulus diucapkan kepada peneliti, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga rahmat Allah Subhana Wa

Ta'ala selalu bersamanya serta diiringi dengan kesehatan jasmani dan rohani. Aamiin

2. Teruntuk adik terkasih **ELFIDA YANNUAR** yang telah memberikan semangat, dukungan dan juga do'a kepada peneliti, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga rahmat Allah Subhana Wa Ta'ala selalu bersamanya serta diiringi dengan kesehatan jasmani dan rohani. Aamiin
3. Bapak **Dr. FIRDAUS AR, SE., M.Si., Ak.,CA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Bapak **ABD RAZAK Jer. SE., M.Si** selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
5. Bapak **SUYADI, SE.,M.Si** Rahimahullah selaku dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah membimbing serta memberikan motivasi kepada peneliti dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah Subhana Wa Ta'ala memberikan tempat yang terbaik disisi-Nya. Aamiin
6. Bapak **KAMAR ZAMAN, SE., MM** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan terbaik, arahan dan motivasi kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah Subhana Wa Ta'ala dan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani. Aamiin

7. Bapak **RICO SEPRIYANTO** selaku Kepala Kantor Manajer Dukungan dan Umum yang telah membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh staf dan pegawai/karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru.
9. Teman-teman baik peneliti, saudari **Windylia Saputri, Zonna Anggelifna, Mega Amanda, Fhadilla, Eva Restu Septiana, dan Asri Lestari** yang telah memberikan dukungan, dorongan, serta motivasi kepada peneliti sehingga membantu kelancaran dalam penulisan skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah Subhana Wa Ta'ala dan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani. Aamiin

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, Januari 2021  
Peneliti

**Novrialita Yannuar**  
**NPM 165210751**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kecemasan Menghadapi Pensiun.....	10
2.1.1 Pengertian Kecemasan.....	10
2.1.2 Faktor-Faktor Kecemasan .....	11
2.1.3 Macam-Macam Kecemasan .....	11
2.1.4 Gejala-Gejala Kecemasan.....	12
2.1.5 Pengertian Pensiun .....	13
2.1.6 Jenis-jenis Pensiun.....	13
2.1.7 Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun .....	14
2.1.8 Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Dalam Menghadapi Pensiun.....	15
2.1.9 Cara Mengatasi Kecemasan Menghadapi Pensiun .....	16
2.2 Semangat Kerja .....	17

2.2.1	Pengertian Semangat Kerja .....	17
2.2.2	Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	18
2.2.3	Indikator Semangat Kerja.....	19
2.2.4	Manfaat Semangat Kerja .....	21
2.3	Penelitian Terdahulu .....	22
2.4	Kerangka Penelitian .....	23
2.5	Hipotesis .....	23

**BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1	Lokasi Penelitian.....	24
3.2	Operasional Variabel.....	24
3.3	Populasi dan Sampel .....	25
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	26
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6	Teknik Analisis Data.....	27

**BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1	Profil Perusahaan.....	32
4.1.1	Sejarah Perusahaan .....	32
4.1.2	Perubahan Status Pos Indonesia .....	32
4.2	Visi dan Misi .....	33
4.2.1	Visi.....	33
4.2.2	Misi .....	33
4.3	Makna Logo Pos Indonesia .....	34
4.4	Struktur Organisasi.....	35
4.5	Tugas Pokok dan fungsi Jabatan .....	36
4.6	Kantorpos dan Cabang di Pekanbaru .....	41
4.7	Aktivitas Perusahaan .....	42

**BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1	Karakteristik Umum Responden Penelitian .....	43
5.1.1	Jenis Kelamin.....	44
5.1.2	Umur .....	44
5.1.3	Tingkat Pendidikan.....	45
5.1.4	Masa Bekerja .....	46
5.2	Uji Instrumen Penelitian .....	47
5.2.1	Uji Validitas .....	47
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	49
5.3	Analisis Deskriptif.....	50
5.3.1	Analisis Deskriptif Kecemasan Menghadapi Pensiun ...	50
5.3.1.1	Faktor Fisik .....	50
5.3.1.2	Faktor Sosial.....	53
5.3.1.3	Faktor Ekonomi.....	56
5.3.1.4	Faktor Psikologis.....	59
5.3.2	Semangat Kerja .....	71
5.3.2.1	Naiknya Produktivitas Karyawan.....	72
5.3.2.2	Tingkat Absensi Rendah .....	74
5.3.2.3	<i>Labour Turn Over</i> (Keluar-Masuk Karyawan) ...	78
5.3.2.4	Berkurangnya Kegelisahan.....	81
5.4	Analisis Data .....	93
5.4.1	Uji Korelasi ( Spearman Ranked) .....	93
5.4.2	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	95
5.4.3	Uji Hipotesis (Uji t).....	96
5.5	Pembahasan Hasil Penelitian .....	97

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan..... 99

6.2 Saran ..... 100

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru .....	4
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Yang Akan Memasuki Cuti Besar (pensiun) Pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru Tahun 2020 .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	24
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Berdasarkan Skala Likert.....	27
Table 3.3 Kategori Pilihan Jawaban.....	29
Table 4.1 Daftar Alamat Kantorpos Di Kota Pekanbaru .....	41
Table 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Table 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	45
Table 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Table 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	46
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Kecemasan Menghadapi Pensiun Dan Semangat kerja .....	48
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Kesehatan .....	51
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Daya Ingat .....	52
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Daya Tahan Tubuh .....	53
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Status Sosial .....	54
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Keluarga .....	55
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja.....	56
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Status Ekonomi.....	57
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Sampingan .....	58
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Berkurangnya Penghasilan .....	59

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Kehilangan Rasa Percaya Diri.....	60
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Merasa Gelisah.....	61
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Merasa Cemas .....	62
Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Kesehatan.....	63
Tabel 5.20 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Daya Ingat.....	63
Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Daya Tahan Tubuh.....	64
Tabel 5.22 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Status Sosial.....	64
Tabel 5.23 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Keluarga.....	65
Tabel 5.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Rekan Kerja .....	65
Tabel 5.25 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Status Ekonomi .....	66
Tabel 5.26 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Pekerjaan Sampingan.....	66
Tabel 5.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Berkurangnya Penghasilan	67
Tabel 5.28 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Hilangnya Rasa Percaya Diri	67
Tabel 5.29 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Merasa Gelisah .....	68
Tabel 5.30 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada indikator Merasa Cemas.....	68
Tabel 5.31 Rekapitulasi Bobot Nilai Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) .....	69
Tabel 5.32 Tanggapan Responden Tentang Bekerja Secara Profesionalisme .....	72
Tabel 5.33 Tanggapan Responden Tentang Tidak Menunda Pekerjaan.....	73
Tabel 5.34 Tanggapan Responden Tentang Cuti .....	74

Tabel 5.35 Tanggapan Responden Tentang Keterlambatan .....	75
Tabel 5.36 Tanggapan Responden Tentang Alfa .....	76
Tabel 5.37 Tanggapan Responden Tentang Sakit.....	77
Tabel 5.38 Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Pegawai Tinggi .....	78
Tabel 5.39 Tanggapan Responden Tentang Senang Bekerja Didalam Perusahaan	79
Tabel 5.40 Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama Tim Yang Baik .....	80
Tabel 5.41 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja .....	81
Tabel 5.42 Tanggapan Responden Tentang Ketenangan Dalam Bekerja.....	82
Tabel 5.43 Tanggapan Responden Tentang Keamanan.....	83
Tabel 5.44 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Bekerja Secara Profesionalisme .....	84
Tabel 5.45 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Tidak Menunda Pekerjaan .....	85
Tabel 5.46 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Cuti .....	85
Tabel 5.47 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Keterlambatan.....	86
Tabel 5.48 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Alfa .....	86
Tabel 5.49 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Sakit .....	87
Tabel 5.50 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Loyalitas Pegawai Tinggi .....	87
Tabel 5.51 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Senang Bekerja Didalam Perusahaan ....	88
Tabel 5.52 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Kerja Sama Tim Yang Baik.....	88
Tabel 5.53 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Kepuasan Kerja.....	89
Tabel 5.54 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Ketenangan Dalam Bekerja .....	89

Tabel 5.55 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Indikator Keamanan .....	90
Tabel 5.56 Rekapitulasi Bobot Nilai Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai (Y).....	91
Tabel 5.57 Hasil Uji Korelasi.....	94
Tabel 5.58 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	95
Tabel 5.59 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	96



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	23
Gambar 4.1 Logo PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru .....	34
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru .....	35



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran :

1. Lembar Kuesioner
2. Tabulasi Data Variabel Kecemasan Menghadapi Pensiun
3. Tabulasi Data Variabel Semangat Kerja
4. Output Uji Validitas Kecemasan Menghadapi Pensiun
5. Output Uji Reliabilitas Kecemasan Menghadapi Pensiun
6. Output Uji Validitas Semangat Kerja
7. Output Uji Reliabilitas Semangat Kerja
8. Output Korelasi (*Spearman Ranked*)
9. Output Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
10. Uji Hipotesis (Uji t)

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia, karena dengan hal itulah manusia dapat memenuhi segala kebutuhan dalam hidupnya. Kebutuhan yang diperlukan manusia diantaranya adalah kebutuhan fisik, materi, maupun sosial. Pada penelitian ini manusia yang dimaksud adalah karyawan atau pegawai. Seorang pegawai melakukan pekerjaannya bertujuan untuk mencapai semua kebutuhannya, dan dengan harapan bahwa aktivitasnya ini dapat membawanya kepada keadaan yang lebih baik.

Kebutuhan yang sangat diinginkan oleh seorang pegawai selain kebutuhan materi (financial) juga terdapat kebutuhan lainnya, yaitu rasa memiliki identitas, status, maupun fungsi sosial. Artinya ketika seorang pegawai sudah bekerja dengan waktu yang lama maka identitas (status) pekerjaannya akan melekat pada orang tersebut, sehingga orang tersebut akan merasa senang dan berharga ketika dapat mengatakan posisi dan pekerjaannya. Akan tetapi kesenangan itu tidak berjalan lama, sedikit banyaknya kesenangan tersebut berkurang ketika seseorang akan memasuki masa pensiunnya. Kecemasan ketika akan pensiun kerap dirasakan oleh orang yang akan memasuki masa lanjut usia.

Pensiun merupakan masa dimana pegawai berhenti bekerja. Pada masa ini pegawai tidak lagi dapat bekerja secara formal dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan karena sudah mencapai batas usia maksimum yang telah ditetapkan. Seseorang ketika akan memasuki masa pensiun seharusnya merasa

bangga serta senang bahwa ia telah mancapai puncak pengabdianya pada perusahaan tersebut dan dapat menikmati hasil kerja kerasnya itu selama puluhan tahun. Dimana ia sudah tidak lagi mendapat tekanan bahkan terbebani dengan berbagai tugas dan tanggung jawab.

Banyak pegawai justru menganggap bahwa pensiun merupakan sebuah kenyataan yang kurang menyenangkan dan menganggap bahwa pensiun adalah akhir dari pekerjaannya. Anggapan itu muncul ketika para pegawai tersebut merasa cemas karena tidak memiliki pekerjaan sampingan setelahnya. Seperti studi pendahuluan yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru pada tanggal 29 Februari 2020 dengan melakukan wawancara kepada tiga orang karyawan bagian pengantar yang akan memasuki cuti besar (pensiun), sebanyak dua orang pegawai mengalami kecemasan dalam menghadapi pensiun dan juga kerap mengalami penurunan semangat atau gairah dalam bekerja. Gejala kekhawatiran atau kecemasan tersebut diantaranya: merasa khawatir karena penghasilan akan berkurang (gaji tidak mencukupi), kehilangan status pekerjaan yang biasa dilakukan, status ekonomi yang berubah, status social, kehilangan rekan-rekan kerja, dan fasilitas yang biasa digunakan serta yang paling dominan menimbulkan kecemasan ketika menghadapi pensiun ialah belum memiliki pekerjaan sampingan setelahnya.

Pegawai saat pensiun nanti memang mendapatkan uang tolak, akan tetapi besaran masing-masing jabatan berbeda-beda persentasinya. Kecemasan yang terjadi meskipun pegawai mendapatkan uang tolak kebanyakan pada posisi driver dan pengantar, karena menganggap bahwa jenjang karirnya belum maksimal sehingga kemungkinan besaran uang tolak yg didapatkan juga tidak

sebesar yang para pegawai harapkan. Pegawai merasa bahwa gaji bulanan pensiun dianggap tidak mencukupi berbagai kebutuhannya dan tanggungan (uang sekolah/kuliah anak, sewa rumah dan lain2)

Pegawai yang mengalami kecemasan dalam menghadapi pensiun biasanya menjadi malas-malasan saat melakukan suatu pekerjaan. Reaksi cemas seseorang sering mengubah sikap pegawai dari yang tadinya rajin bekerja menjadi malas dalam melakukan pekerjaannya, bersikap santai dan cenderung tidak peduli dengan pekerjaannya, serta sering membolos kerja dengan berbagai alasan (Mulyana & Yuliarti, 2015). Hal ini tentu mempengaruhi semangat kerja pegawai. Semangat kerja merupakan kondisi psikologis seseorang yang baik dan memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas pada pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi mendorong pegawai dapat mencapai target sesuai yang telah ditentukan perusahaan.

Sebagian pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru mengalami kenaikan dan penurunan semangat kerja, terlebih lagi pegawai yang akan memasuki cuti besar pensiun. Ini disebabkan kecemasan yang mempengaruhi semangat kerja pegawai tersebut. Penurunan semangat kerja diantaranya dapat dipengaruhi oleh rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang cukup tinggi, terjadinya kegelisahan pada pegawai. Dampak dari semangat kerja pegawai yang baik atau buruk juga dapat berakibat pada *Labour Turn Over* atau biasa disebut dengan perputaran pegawai/keluar masuk pegawai secara signifikan. Ini tentunya dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan, artinya tujuan perusahaan sedikit banyaknya akan terhambat atau tidak sesuai dengan target. Hal tersebut juga dialami oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru,

dimana peputaran pegawai juga terjadi pada perusahaan tersebut. Berikut perkembangan jumlah karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru dari tahun ke tahun:

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah Karyawan**  
**Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Karyawan
2017	170 orang
2018	172 orang
2019	173 orang
2020	173 orang

*Sumber : PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru cenderung tetap dari tahun ke tahun karena tidak terjadi banyak perubahan. Ini menunjukkan bahwa *Labour Turn Over* atau perputaran pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru masih terjadi meskipun tidak dalam jumlah yang besar.

Seseorang dikatakan pensiun yaitu ketika seorang pegawai diberhentikan dari pekerjaannya karena faktor usia. Dalam hal ini terdapat kriteria atau batas usia ketika akan menginjak masa pensiun. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun. Pasal 2 (1) Usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 tahun. (2) Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah mencapai usia 55 tahun maka batas usia pensiun maksimal ditetapkan 60 tahun.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan pada Tabel I bahwa jumlah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru pada tahun 2020 sebanyak 173

orang, akan tetapi tidak banyak yang akan memasuki cuti besar (pensiun). Jika dihitung dari tahun 2020 kurang lebih sebanyak 18% dari jumlah seluruh karyawan. Data tersebut dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Pegawai Yang Akan Memasuki Cuti Besar (pensiun)**  
**Pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru**  
**Tahun 2020**

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Masa Pensiun Mendatang	Jumlah
1.	Manajer	1 orang 1 orang 1 orang	4 tahun 3 tahun 1 tahun	3 orang
2.	Kepala Cabang	1 orang 2 orang 4 orang 1 orang	5 tahun 4 tahun 3 tahun 2 tahun	8 orang
3.	Mandor/ Pengawas	3 orang 4 orang 1 orang	5 tahun 2 tahun 1 tahun	8 orang
4.	Pengantar	3 orang 2 orang 3 orang 1 orang	5 tahun 4 tahun 3 tahun 2 tahun	9 orang
5.	Driver	1 orang 1 orang	2 tahun 1 tahun	2 orang
<b>Total</b>				<b>30</b>

Sumber : PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang akan memasuki masa cuti besar pensiun sebanyak 18% dari jumlah seluruh karyawan yaitu sebanyak 30 orang. Dalam hal ini perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pegawainya yang akan cuti besar (pensiun) mengingat kecemasan dalam menghadapi pensiun cenderung berpengaruh kepada semangat kerja pegawai, sehingga dapat berdampak besar kepada perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Dan Pensiun-Janda/Duda Pegawai menjelaskan bahwa besaran gaji pensiun pegawai telah dinaikkan agar pensiunan tidak mengalami kemunduran penghasilan dengan jumlah yang besar. Semula jumlah perbulan gaji pensiun-pegawai terendah sebesar 25% dinaikkan menjadi 40%, dan gaji pensiun-pegawai yang paling tinggi sebesar 50% dinaikkan menjadi 75%. Kecemasan yang dialami pegawai/karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru yang akan memasuki cuti besar pensiun ada hubungannya dengan salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu dengan system pensiun yang digunakan. Jika dilihat banyaknya besaran yang diterima pegawai paling terendah adalah 39,06% sedangkan yang tinggi adalah sebesar 60,45%, maka bagi karyawan yang mendapat persenan rendah akan lebih cenderung mengalami kecemasan, karena dirasa tidak bisa memenuhi kebutuhannya setelah masa pensiun itu tiba.

Banyak hal lain yang dapat mempengaruhi timbulnya kecemasan dalam menghadapi pensiun selain jumlah besaran gaji yang akan diterima, diantaranya ialah kehilangan status pekerjaan yang biasa dilakukan, status ekonomi yang berubah, status social, kehilangan rekan-rekan kerja, dan fasilitas yang biasa digunakan serta yang paling dominan menimbulkan kecemasan ketika menghadapi pensiun ialah belum memiliki pekerjaan sampingan setelahnya. Mengingat pengaruh kecemasan pegawai dalam menghadapi pensiun cenderung cukup besar terhadap semangat kerja oleh karena itu penelitian ini mengambil judul **"Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Pensiun Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru"**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

"Apakah ada hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru?"

## 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

"Untuk mengetahui hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru?"

### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

#### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan baik itu secara teoritis maupun empiris dalam meningkatkan serta memelihara semangat kerja pegawai terutama yang akan memasuki masa pensiun pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru.

#### 2. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu serta wawasan bagi penulis mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecemasan pegawai saat memasuki masa pensiun serta hubungannya dengan semangat kerja.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi bagi rekan-rekan yang ingin mengangkat penelitian dengan judul yang sejenis.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Pada penyusunan skripsi ini penulis membagi menjadi 6 (enam) bab dan dirinci dalam beberapa sub dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini berisi telaah pustaka yang menjelaskan teori-teori yang melandasi pembahasan pada skripsi dan pada bab ini juga mengurai mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi metodologi penelitian yang menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan yang akan diteliti yaitu PT. POS INDONESIA PERSERO (PEKANBARU) seperti profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas yang dilakukan di perusahaan.

#### **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan membahas mengenai hasil penelitian hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pegawai.

#### **BAB VI : PENUTUP**

Dalam bab penutup ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kecemasan Menghadapi Pensiun

##### 2.1.1 Pengertian Kecemasan

Kecemasan dalam kamus Bahasa Inggris adalah *anxiety* sedangkan dalam Bahasa Latin *angustus* yang artinya ialah kaku, dan *ango, anci* yang artinya mencekik (Yuke, 2010). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Kamus Kedokteran Dorland, kecemasan (*anxiety*) merupakan keadaan emosional yang membuat seseorang tidak nyaman, keadaan tersebut dapat berupa respon psikofisiologis seseorang yang ditimbulkan sebagai antisipasi/penjagaan bahaya yang tidak sebenarnya terjadi (khayalan), yang biasanya disebabkan oleh konflik intrapsikis yang tidak secara langsung dialami (Dorland, 2010).

Kecemasan dapat dijelaskan sebagai suatu keadaan dimana seseorang mengalami kegelisahan yang merupakan reaksi umum terhadap ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi suatu permasalahan serta diiringi dengan perasaan tidak aman. Perubahan kondisi suasana hati/perasaan tersebut yang kebanyakan kurang menyenangkan biasanya akan disertai pula dengan perubahan fisiologis (Rochman, 2010).

Berdasarkan pendapat para tokoh yang sudah dijabarkan diatas mengenai kecemasan, maka dapat disimpulkan bahwa kecemasan ialah gangguan perasaan yang muncul dalam bentuk gelisah, khawatir, serta takut akan suatu hal yang tidak menyenangkan dan tidak jelas, dimana gangguan tersebut dapat menjadi suatu ancaman bagi kehidupan dimasa mendatang.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Kecemasan

Adler dan Rodman menyatakan terdapat dua faktor yang menyebabkan adanya kecemasan (M Nur Ghufron, 2010), antarlain ialah:

a. Pengalaman Negatif Pada Masa Lalu

Pengalaman yang tidak baik pada masa lampau biasanya mempengaruhi seseorang sehingga merasa takut dan cemas ketika akan mencobanya kembali. Dengan mengulang kejadian atau situasi yang serupa biasanya kecemasan kerap timbul. Misalnya pernah gagal dalam ujian/tes, hal itu menimbulkan kecemasan ataupun ketakutan dan sangat umum dirasakan seseorang ketika akan menghadapi tes kembali.

b. Pikiran Yang Tidak Rasional

Kecemasan itu dapat terjadi bukan hanya berasal dari suatu perkara/kejadian saja, akan tetapi dapat juga terjadi berdasarkan kepercayaan maupun keyakinan mengenai suatu perkara tersebutlah yang dapat menimbulkan kecemasan.

### 2.1.3 Macam-Macam Kecemasan

Zaviera (2016) menjelaskan terdapat beberapa macam kecemasan, antara lain adalah :

- a. Kecemasan Obyektif (*Realistic*), adalah kecemasan yang muncul berdasarkan sikap dan arah pandangan dari pikiran seseorang terhadap suatu permasalahan dari luar.

- b. Kecemasan Neurosis, adalah kecemasan yang terdapat pada insting dan panca indera seseorang sehingga tidak dapat dikenakan sanksi hukum.
- c. Kecemasan Moral, adalah kecemasan yang timbul karena perasaan hati/sanubari. Kecemasan itu muncul dalam bentuk perasaan berdosa disaat diri sendiri maupun orang lain melakukan suatu hal yang menyalahi moral.

#### 2.1.4 Gejala-Gejala Kecemasan

Kholil Lur Rochman (2010), mengemukakan beberapa gejala-gejala dari kecemasan yaitu :

- a. Mudah merasa cemas terhadap hal-hal atau suatu kejadian yang dialami, bahkan hamper ada pada setiap kejadian sehingga menimbulkan rasa takut dan cemas. Dapat juga dikatakan juga merasakan kecemasan terhadap hal yang tidak jelas.
- b. Munculnya emosi yang tidak stabil. Mudah marah dalam permasalahan yang kecil dan tidak dapat mengontrol dirinya.
- c. Munculnya bermacam-macam khayalan seperti fantasi, delusi, ilusi, dan *delusion of persecution* (delusi yang dikejar-kejar).
- d. Tubuh mudah merasa sangat lelah, muncul keringat berlebih, merasa mual dan muntah yang disertai diare.
- e. Muncul perasaan ketakutan dan ketegangan sehingga menyebabkan tekanan jantung menjadi tidak normal mengakibatkan darah tinggi.

### 2.1.5 Pengertian Pensiun

Pensiun adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada sebab-sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan (Kasmir, 2012). Pensiun merupakan masa transisi atau perubahan dari pola hidup lama kepada pola kehidupan yang baru. Perubahan yang dialami dapat dari berbagai aspek seperti pola kebiasaan, gaya hidup, bahkan status ekonomi maupun sosial (Erna, 2013).

Sedangkan Wikipedia menyatakan bahwa pensiun adalah seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri (pensiun muda). Dalam Undang-undang No.43 Tahun 1999 Pasal 10, pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa sumber di atas mengenai pensiun, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pensiun adalah pemberhentian secara hormat yang dilakukan oleh pihak perusahaan dikarenakan faktor usia pegawai yang telah lanjut.

### 2.1.6 Jenis-Jenis Pensiun

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun. Bahwa terdapat jenis-jenis pensiun antara lain ialah :

- 1) Pensiun Normal, adalah pensiun yang mulai diberlakukan ketika pegawai/karyawan telah mencapai batas usia maksimum yang telah ditentukan.

- 2) Pensiun Dipercepat, adalah pensiun yang mulai diberlakukan ketika pegawai belum mencapai usia pensiun normal. Biasanya pensiun ini digunakan untuk kondisi tertentu saja, misalnya ketika adanya pengurangan karyawan atau sejenisnya.
- 3) Pensiun Cacat, adalah pensiun yang mulai diberlakukan apabila pegawai/karyawan mengalami kecelakaan sehingga menjadi cacat dan tidak dapat dipekerjakan lagi.
- 4) Pensiun Ditunda, adalah ketika pegawai/karyawan yang mengusulkan untuk meminta pensiun akan tetapi belum mencapai usia normal pensiun. Usulan untuk keluarnya pegawai akan ditetapkan namun pembayaran dana pensiun akan diberlakukan ketika pegawai tersebut telah mencapai batas usia normal pensiun.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pensiun memiliki berbagai jenis. Dari masing-masing jenis pensiun tersebut memiliki kriteria tersendiri agar pegawai dapat pensiun. Hal ini perlu diperhatikan kepada pegawai/karyawan yang akan pensiun.

### **2.1.7 Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun**

Bagi setiap individu pekerjaan memiliki arti penting, namun tentu saja persepsi penting masing-masingnya berbeda. Banyak individu yang menganggap pekerjaan merupakan dunianya, sehingga ketika akan menghadapi pensiun mengalami kegelisahan, ketakutan dan kecemasan, itu karena dirinya merasa belum siap dan merasa takut tidak berharga, karena biasanya bekerja dan melakukan aktivitas, namun ketika pensiun nanti mereka berpikir bahwa tidak

ada yang bisa dilakukan. Pola pikir yang seperti itu yang dapat menimbulkan kecemasan, kekhawatiran dan masih banyak lagi.

Pegawai yang mengalami kecemasan dalam menghadapi pensiun biasanya menjadi malas-malasan saat melakukan suatu pekerjaan, reaksi cemas seseorang sering kali merubah sikap pegawai dari yang tadinya rajin bekerja menjadi malas, bersikap santai dan cenderung tidak peduli dengan pekerjaannya, serta sering membolos kerja dengan berbagai alasan (Mulyana, O.P.,& Yuliarti, 2014).

Kecemasan menghadapi pensiun kerap kali dilanda oleh pegawai yang akan memasuki cuti besar, para pegawai banyak yang belum siap dalam menghadapinya. Padahal apabila keadaan tersebut dihadapi dengan pikiran dan semangat yang positif akan menimbulkan efek yang positif pula. Rasa ketakutan, kecemasan, hingga merasa gagal dan banyak lagi hal negative yang menjalar ke seluruh aspek itu akibat pola pikir yang negative.

### **2.1.8 Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Dalam Menghadapi Pensiun**

Purnamasari & Pradono (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi pensiun, berikut penjabarannya :

a. Faktor Fisik

Yaitu bertambahnya usia mengandung konsekuensi akan berkurangnya kekuatan fisik, kesehatan dan daya ingat yang semakin menurun. Hal ini dapat membuat individu merasa tidak dibutuhkan lagi, dan akan membuat individu semakin cemas.

b. Faktor Sosial

Yaitu tidak adanya dukungan social dari masyarakat yang berupa penghargaan terhadap kerjanya, akan membuat individu merasa tidak berguna.

c. Faktor Ekonomi

Yaitu berkurangnya penghasilan pokok dan penghasilan tambahan yang biasanya diperoleh ketika masih bekerja sebagai beban sehingga menimbulkan kecemasan.

d. Faktor psikologis

Yaitu ketika menghadapi pensiun individu merasa tidak dibutuhkan lagi dengan kondisi fisik yang menurun, daya ingat berkurang serta merasa tidak dihormati, tidak dihargai serta merasa diremehkan membuat individu merasa cemas.

### **2.1.9 Cara mengatasi Kecemasan Menghadapi Pensiun**

Cara mengatasi kecemasan dalam menghadapi pensiun diantaranya adalah:

a. Selalu Berfikir Positif

Selalu berfikir positif, artinya mampu memandang sesuatu dengan hal-hal yang baik. Berfikir bahwa pensiun bukanlah akhir dari segalanya. Justru memiliki peluang dalam pencapaian karir di bidang lain. Jadikan pensiun adalah sebuah penghargaan yang seharusnya diterima dengan positif berkat pengabdian dalam bekerja puluhan tahun lamanya.

b. Memiliki Persiapan Yang Cukup

Memiliki persiapan yang cukup dalam segi ekonomi (financial), fisik, psikologis, serta social. Bila persiapan cukup matang maka tingkat kecemasan semakin rendah.

c. Mempelajari Hal-hal Baru

Mempelajari dan mencoba hal-hal baru yang dapat mengurangi stress dalam menghadapi pensiun, misalnya menekuni hobi-hobi baru yang dapat menyegarkan pikiran.

d. Tetap aktif dan Produktif

Tetap aktif dan produktif, aktif melakukan kegiatan seperti biasa seperti melakukan olahraga ringan untuk menjaga kesehatan di usia senja sehingga tetap dapat melakukan banyak kegiatan dengan maksimal.

## 2.2 Semangat Kerja

### 2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu kondisi seseorang yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan agar lebih cepat diselesaikan dan lebih baik (Triadityo, 2010). Hasibuan mengatakan bahwa semangat kerja merupakan keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan pengertian semangat kerja yang telah dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja ialah melakukan suatu pekerjaan dengan

lebih giat dan lebih baik lagi agar pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan juga tujuan yang di inginkan tercapai.

### 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang dijabarkan oleh Alex S. Nitisemito (2010) antara lain ialah :

a) Upah Yang Rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaannya yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

b) Lingkungan Kerja Yang Buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

c) Kurang Disiplin Kerja

Kurangnya disiplin akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

d) Gaya Kepemimpinan Yang Buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

e) Kurang Informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang telah dijabarkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara ke lima faktor tersebut saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Ke lima faktor tersebut merupakan kunci utama yang mempengaruhi semangat kerja pegawai/karyawan. Oleh karena itu penting bagi setiap perusahaan untuk memperhatikan kondisi serta menjaga semangat kerja pegawainya agar tetap stabil bahkan meningkat.

### **2.2.3 Indikator Semangat Kerja**

Indikator semangat kerja yang dijabarkan oleh Alex S. Nitisemito (2010) antara lain ialah :

1. Naiknya Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai jadwal dan tepat waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi ataukah tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan dapat diukur dengan menggunakan 3 indikator diantaranya yaitu : Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak menunda pekerjaan, dan mempercepat pekerjaan.

## 2. Tingkat Absensi Rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena itu akan terlihat ketika persentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absen yang rendah dapat diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu : cuti, keterlambatan, alfa, dan sakit.

## 3. *Labour Turn Over* (tingkat perputaran karyawan)

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi jalannya perusahaan.

Berikut dimensi *Labour Turn Over* yang diukur dengan 2 indikator yaitu, setia terhadap perusahaan (loyalitas) dan senang bekerja didalam perusahaan.

## 4. Berkurangnya Kegelisahan

Meningkatnya semangat kerja terjadi apabila mereka tidak mengalami kegelisahan. Berikut ini dimensi berkurangnya kegelisahan yang dapat diukur dengan 4 indikator yaitu; kepuasan kerja, ketenangan dalam bekerja, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan beberapa indicator yang sudah dijabarkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat semangat kerja karyawan dapat diukur oleh beberapa aspek diantaranya naiknya produktivitas karyawan, absensi rendah, perputaran pegawai/karyawan, dan berkurangnya kegelisahan. Keempat indicator tersebut harus mendapatkan perhatian penting dari perusahaan/instansi, karena hal

tersebut dapat menghambat jalannya perusahaan sehingga pencapaian target akan susah untuk didapat.

#### 2.2.4 Manfaat Semangat Kerja

Semangat dalam bekerja tentu akan memberikan efek yang positif bagi diri sendiri maupun orang lain. Berikut penjelasan beberapa manfaat semangat kerja:

a. Pekerjaan menjadi lebih mudah

Ketika semangat kerja timbul maka secara spontan kita akan mengerahkan segenap kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Sehingga pekerjaan tersebut akan terasa lebih mudah untuk diselesaikan.

b. Lebih Mudah dalam Mencapai Target

Sisi positif ketika semangat bekerja tentu mampu mencapai target dengan mudah, hal ini hanya dimiliki oleh pegawai/karyawan yang konsisten bersemangat dalam bekerja.

c. Dapat memotivasi orang Lain

Semangat bekerja itu dapat menular, ketika kita bersemangat tentu akan mempengaruhi orang-orang sekitar untuk semangat pula dalam bekerja.

d. Tidak mudah patah semangat/putus asa

Orang yang memiliki semangat dalam bekerja pasti memiliki pandangan positif dalam pekerjaannya. Hal ini tidak membuatnya mudah putus asa apabila merasa tugas-tugas yang diberikan begitu berat dan juga tanggung jawab yang besar.

### 2.3 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini sebagai berikut :

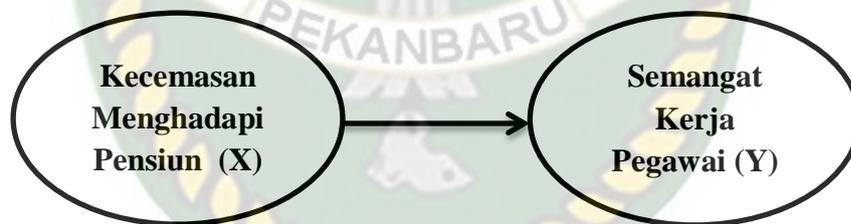
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
1.	Vivit Yuliarti, dan Olievia Prabandini Mulyana (2015)	Hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai PT.Pos Indonesia (persero) Kantor Pusat Surabaya	X = Kecemasan Menghadapi Pensiun Y= Semangat Kerja Pegawai	Korelasi <i>Spearman Ranked Order</i>	Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,792 ( $p > 0,05$ ) yang berarti kedua variabel tersebut memiliki korelasi kuat, artinya terdapat hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja.
2.	Azahra Rezhya Arta mevia razak, aspin, & citra marhan (2020)	Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kontrak (PT. PLN. (Persero) unit pelaksana pengendalian pembangkitan kendari)	X = Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Y = Kinerja Karyawan Kontrak	Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,634. Nilai lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara kecemasan menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja dengan kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
3.	Chanya Paripurastu Sasongko, Harlina Nurtjahjanti (2017)	Hubungan Antara Self Disclosure Dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada Pegawai PT.PLN (persero) Wilayah Semarang	X = Self Disclosure Y = Kecemasan Menghadapi Pensiun	Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan kesimpulan dari penelitian tersebut bahwa terdapat hubungan yang negative antara self disclosure dengan kecemasan menghadapi pensiun. Dengan angka koefisien korelasi sebesar -51 dengan nilai $p = 0.000$ ( $p < 001$ )

Sumber : Beberapa penelitian yang digunakan

## 2.5 KERANGKA PENELITIAN



Gambar 2.1  
Kerangka Penelitian

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan dan teori yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut : "Ada hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pegawai".

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, pengambilan dan perolehan data dilakukan di PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru Jalan Jendral Sudirman No.229, Kota Pekanbaru.

#### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala
<b>Kecemasan menghadapi pensiun (X)</b>  Kecemasan menghadapi pensiun adalah perasaan yang muncul karena rasa khawatir akan kondisi yang tidak menentu, tidak pasti, tidak bisa diprediksi dan gangguan-gangguan yang berpotensi sebagai akibat karena akan memasuki masa pensiun (Mulyana, O.P., & Yuliarti, 2014).	1. Faktor Fisik	- Kesehatan - Daya ingat - Daya tahan tubuh	Ordinal
	2. Faktor Sosial	- Status sosial - Keluarga - Rekan kerja	Ordinal
	3. Faktor Ekonomi	- Status ekonomi - Pekerjaan sampingan - Berkurangnya penghasilan	Ordinal
	4. Faktor Psikologis	- Kehilangan rasa percaya diri - Merasa gelisah - Merasa cemas	Ordinal
<b>Semangat Kerja (Y)</b>  Semangat kerja merupakan keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan	1. Naiknya Produktivitas Karyawan	- Bekerja secara Profesionalisme - Tidak menunda pekerjaan	Ordinal
	2. Tingkat Absensi Rendah	- Cuti - Keterlambatan - Alfa - Sakit	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala
kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2014) .	3. <i>Labour Turn Over</i> (keluar masuk karyawan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Loyalitas pegawai tinggi</li> <li>- Senang bekerja di dalam perusahaan</li> <li>- Kerja sama tim yang baik</li> </ul>	Ordinal
	4. Berkurangnya Kegelisahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja</li> <li>- Ketenangan dalam bekerja</li> <li>- Keamanan</li> </ul>	Ordinal

Sumber : Data Olahan, 2020

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru yang akan memasuki cuti besar (pensiun) dengan usia pegawai antara 51-55 tahun, yang mana mereka akan pensiun dalam kurun waktu 2-5 tahun mendatang. Adapun berdasarkan data yang diberikan PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru jumlah karyawan yang akan memasuki cuti besar adalah sebanyak 30 orang karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Riduwan (2007:56) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.

Adapun sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang akan memasuki cuti besar (pensiun) yaitu sebanyak 30 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Pada penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data :

a. Data primer

Yaitu data yang peneliti dapatkan dari responden melalui kuesioner serta wawancara mengenai kecemasan menghadapi pensiun dan hubungannya dengan semangat kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang peneliti dapatkan dalam bentuk yang telah tersedia dari PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru, data tersebut dapat berupa tabel, angka-angka, struktur organisasi dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan pada penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan pada penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan antaralain ialah :

a. Interview, yang merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait pada penelitian ini.

b. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden yang terkait dengan penelitian ini. Dimana setiap pertanyaan dan

pernyataan tersebut diberikan skor dengan menggunakan skala Likert, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban**  
**Berdasarkan Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

- c. Observasi, merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan mengamati secara langsung atau terjun langsung ke lapangan.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Instrument

##### a. Uji Validitas

Sugiyono (2012:255) menyatakan bahwa instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Artinya apabila valid maka instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Maka dari itu sebelum instrument digunakan dalam pengumpulan data-data maka perlu dilakukan uji coba terlebih dahulu kepada responden secara tidak berurut (acak).

Adapun rumus yang digunakan ialah uji korelasi *Pearson Product Moment* yang kemudian dibandingkan, yaitu hasil  $r_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan sebesar 5%. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka

dikatakan butir instrumen tersebut valid. Begitu pula sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dikatakan butir instrument tidak valid.

Dalam perhitungan teknik analisa data tersebut peneliti menggunakan bantuan software SPSS 22.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2012:177) uji reliabilitas ialah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Arikunto S (2006:54) mengatakan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut tidak dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument sudah baik. Untuk itu pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan menggunakan teknik Alpha dari Cronbach.

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Kemudian Instrumen dikatakan tidak reliabel apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Dalam melakukan penganalisaan data kuantitatif tersebut sesuai dengan formulasi diatas, maka peneliti menggunakan bantuan software SPSS 22.

Peneliti mentransformasikan data kualitatif menjadi data kuantitatif guna untuk mendapatkan hasil data dari variabel tersebut dengan skor pada kuisisioner dengan menggunakan skala lima yang artinya terdapat lima alternative yaitu sebagai berikut :

1. Jawaban a berarti Sangat Setuju dengan skor 5
2. Jawaban b berarti Setuju dengan skor 4
3. Jawaban c berarti Cukup Setuju dengan skor 3

4. Jawaban d berarti Tidak Setuju dengan skor 2
5. Jawaban e berarti Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

Maka dengan kata lain skala lima tersebut terdapat lima alternative jawaban yaitu:

**Tabel 3.3**  
**Kategori Pilihan Jawaban**

No	Kategori	Skor	Interval
1.	Sangat Setuju	5	81% - 100%
2.	Setuju	4	61% - 80%
3.	Cukup Setuju	3	41% - 60%
4.	Tidak Setuju	2	21% - 40%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0% - 20%

## 2. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2005:21) menjelaskan bahwa metode deskriptif ini merupakan suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Whitney (1960:160) juga menjelaskan bahwa metode deskriptif ini adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa metode analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menjelaskan, menggambarkan dan menganalisis hasil penelitian atau peristiwa yang terjadi saat ini dengan pencarian fakta dan dengan interpretasi yang tepat.

## 3. Uji Korelasi ( *Spearman Ranked* )

Uji spearman digunakan untuk mengukur kesesuaian data dengan sumber dari 2 (dua) subjek yang berbeda. Uji ini dinamakan Uji Non Parametris.

Pengujian uji ini berfungsi untuk mengukur apakah mempunyai/ terjadi hubungan antara dua variabel. Berikut adalah rumus Korelasi Spearman Rank ( $\rho$ =Rho) :

$$\rho = \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

$\rho$  : Nilai Korelasi Spearman rank

$d^2$  : Selisih setiap pasangan rank

$n$  : Jumlah pasangan rank untuk spearman ( $5 < n < 30$ )

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya Variabel Y yang dipengaruhi oleh Variabel X maka pada koefisien ini menggunakan rumus berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

#### 5. Uji Hipotesis (Uji t)

Pada uji t ini digunakan untuk mengetahui masing-masing (partial) variabel bebas (independen) berhubungan signifikan kepada variabel tidak bebas (dependen). Besarnya signifikansi pada penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05. Dalam menganalisis data tersebut dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Dimana nilai t-tabel didapati dengan menggunakan rumus berikut :

$$T\text{-tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas (X)

$\alpha = 0,05$

Adapun konsep yang digunakan pada penelitian ini dalam pengambilan keputusan yaitu :

- a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima artinya tidak berhubungan signifikan secara partial antara Variabel (X) terhadap Variabel (Y).
- b. Hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima artinya berhubungan signifikan secara partial atau terpisah antara Variabel (X) terhadap Variabel (Y).

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Profil Perusahaan

##### 4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan salah satu BUMN tertua di Indonesia. Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

##### 4.1.2 Perubahan Status Pos Indonesia

Perubahan status kerap terjadi beberapa kali terhadap Pos Indonesia, mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Pada tahun 1875 terjadinya penyatuan dengan dinas telegrap dengan status jawatan dan diberi nama *Posten Telegrafdienst*. Terjadi perubahan status kembali pada masa kolonial Belanda, yang sejak itu pemerintahan Belanda sudah berhubungan dengan menggunakan pengiriman surat dan barang secara internasional, maka sejak saat itu tercatat sebagai anggota *Union Postale Universelle* (UPU) pada

tahun 1877. Ketika masa pendudukan Jepang di Indonesia angkatan muda PTT yang pada saat itu jawatan PTT dikuasai militer Jepang mengambil alih kembali PTT secara resmi dan berubah menjadi Jawatan PTT Republik Indonesia. Sejak peristiwa itu diperingati hari bakti PTT atau dikenal dengan hari bakti POSTEL.

Seiring perkembangan zaman dimana saat itu sektor pos dan telekomunikasi telah berkembang secara pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara dan Giro (PN Pos dan Giro). Pada tahun 1978 berubah kembali menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro. Lalu terjadi perubahan status kembali menjadi PT.Pos Indonesia (persero) pada tahun 1995, setelah 17 tahun berstatus Perusahaan umum, kini menjadi Perseroan Terbatas.

## 4.2 Visi dan Misi

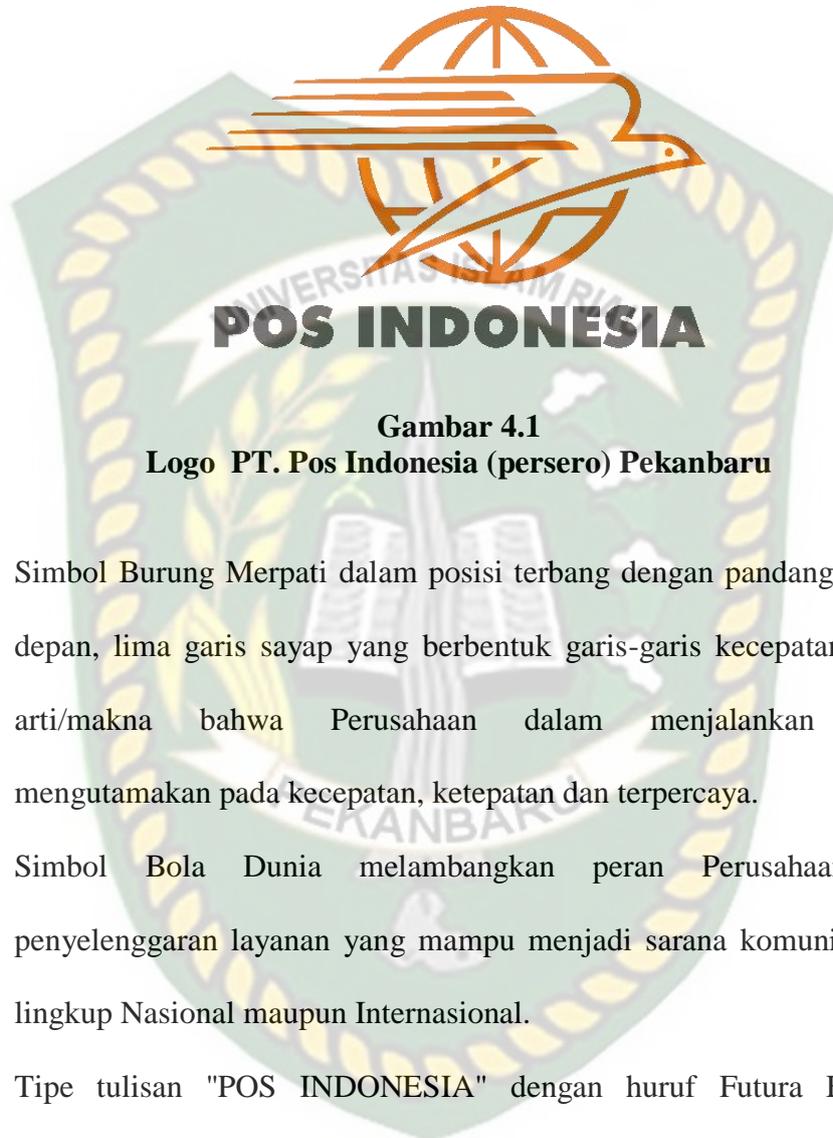
### 4.2.1 Visi

"Menjadi pilihan utama layanan logistic dan jasa keuangan".

### 4.2.2 Misi

- Memberikan solusi layanan logistik *e-commerce* yang kompetitif.
- Menjalankan fungsi *designated operator* secara profesional dan kompetitif.
- Memberikan solusi jasa layanan keuangan terintegrasi yang kompetitif dalam rangka mendukung *financial inclusion* berbasis digital.
- Memberikan solusi layanan dokumentasi dan otentikasi digital yang kompetitif.

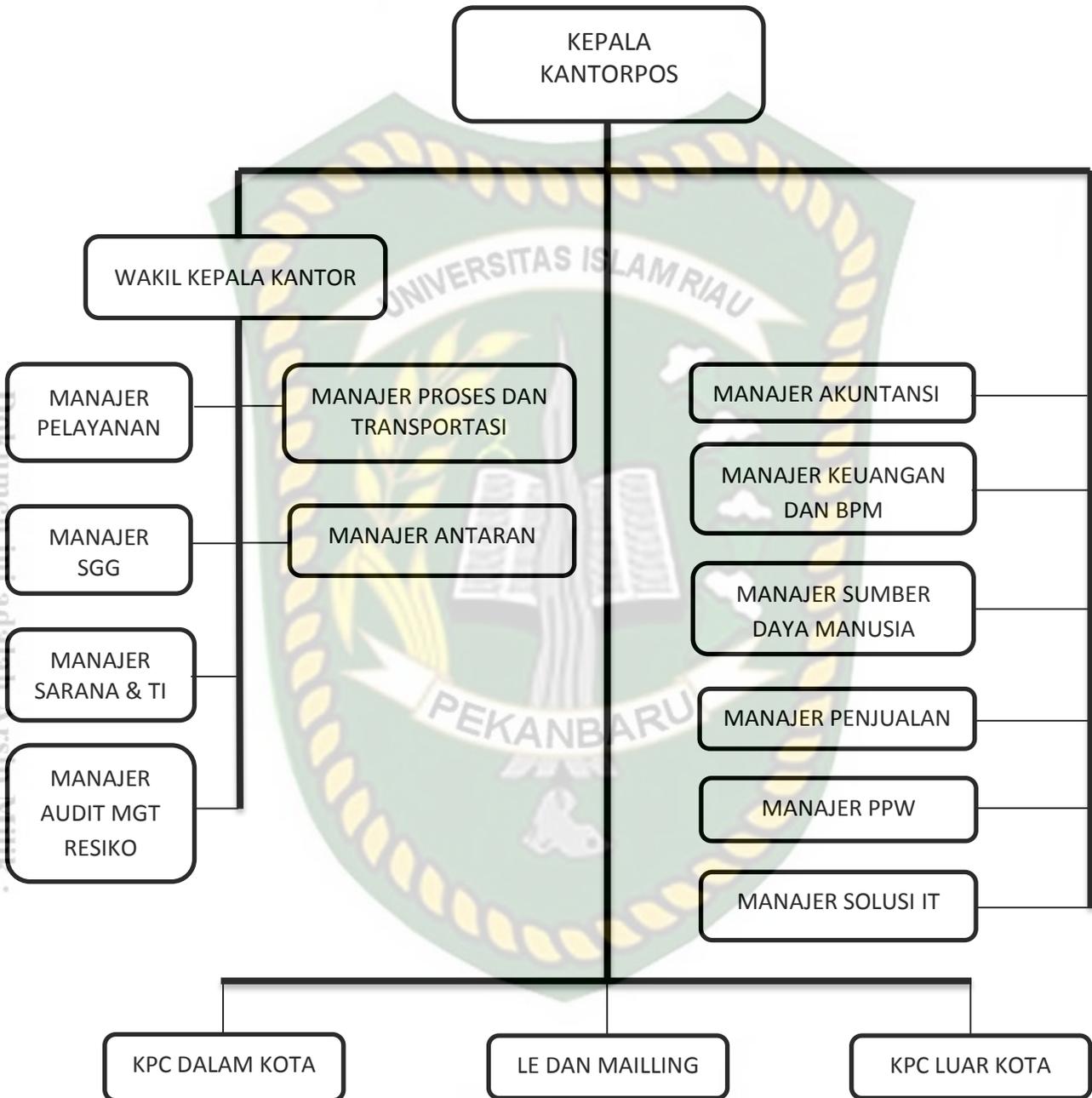
### 4.3 Makna Logo Pos Indonesia



**Gambar 4.1**  
**Logo PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru**

- a. Simbol Burung Merpati dalam posisi terbang dengan pandangan lurus ke depan, lima garis sayap yang berbentuk garis-garis kecepatan, memiliki arti/makna bahwa Perusahaan dalam menjalankan usahanya mengutamakan pada kecepatan, ketepatan dan terpercaya.
- b. Simbol Bola Dunia melambangkan peran Perusahaan sebagai penyelenggara layanan yang mampu menjadi sarana komunikasi dalam lingkup Nasional maupun Internasional.
- c. Tipe tulisan "POS INDONESIA" dengan huruf Futura Extra Bold memberikan ciri khas sebagai Perusahaan kelas dunia.
- d. Warna Logo menggunakan warna korporat yaitu warna Pos Orange dan Abu-abu. Warna Pos *Orange* mengandung arti/makna dinamis dan cepat. Warna Abu-abu yang merupakan warna natural mengandung arti/makna modern dari sisi pendekatan bisnis.

#### 4.4 Struktur Organisasi



**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi**  
**PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru**

#### 4.5 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

a) Kepala Kantor Pos

- Memimpin & membina Kantor Pos Indonesia (persero) Pekanbaru dalam rangka memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat
- Mengawasi inventaris perusahaan, mengawasi uang, benda Pos materai yang dipegang oleh bendaharawan
- Membuka kerjasama dengan pihak lain
- Menetapkan kebijakan guna untuk mengefisiensi kegiatan operasional yang dituangkan dalam instruksi PT atau peraturan sepanjang dengan ketentuan kantor

b) Wakil Kepala Kantor Pos (WKKP)

- Membantu tugas-tugas Kepala PT secara keseluruhan
- Mewakili Kepala PT dalam memeriksa kas pada bendaharawan
- Melakukan pengawasan dalam kelancaran angkutan pos
- Melakukan pengawasan secara langsung dalam pengumpulan data angka pembuatan statistic
- Mengatur perkembangan tutupan pos

c) Manajer Keuangan

- Bertanggung jawab serta mengawasi terhadap seluruh urusan persediaan benda Pos untuk Kantor Pos Indonesia (persero) Pekanbaru

- Memegang uang kas, materai, serta benda Pos
- Mematuhi permintaan benda-benda Pos

d) Manajer akuntansi

- Melaksanakan tugas-tugas yang didelegasikan oleh Kepala Kantor
- Bertanggung jawab sepenuhnya pada bagian akuntansi
- Memeriksa dan mengawasi pekerjaan Asisten I dan II
- Mengerjakan seluruh kegiatan akuntansi yaitu: buku besar, jurnal umum, jurnal kas masuk & kas keluar, dan harian kas
- Memeriksa dan mengawais buku pembantu hutang piutang
- Melakukan verifikasi kepada semua jurnal-jurnal dokumen sumbernya ke wilayah Pos setiap akhir periode
- Memeriksa serta mengawasi kebenaran dalam pengisian buku besar pada aktiva kewajiban, pendapatan, penyertaan dan biaya

e) Manajer penjualan

- Mengawasi dan bertanggung jawab dengan pekerjaan pada bagian humas dan pemasaran
- Bertanggung jawab atas pengiriman dan penerimaan kiriman surat Pos tercatat dan terdaftar
- Menyimpan kiriman yang berharga

f) Manajer SDM

- Mengurus surat menyurat atau agenda surat rahasia
- Mengetik hingga mengurus pengiriman surat rahasia

- Memeriksa konsep dari Kabag dan menandatangani surat-menyerurat yang telah didelegasikan oleh Kepala Kantor
  - Memeriksa arsip
  - Perpustakaan PT dan laporannya
  - Mengawasi ketertiban pengiriman naskah laporan dari bagian-bagian
- g) Manajer Antaran
- Mengawasi seluruh surat Pos yaitu meliputi Surat Pos biasa, kilat, kilat khusus, patas, denda, tercatat, wesel Pos
  - Mengawasi serta melaksanakan surat Pos untuk kotak Pos
  - Menyusun buku jalan antar
  - Memeriksa kelengkapan pengantar Pos
  - Melakukan pengawasan secara periodik
- h) Manajer Proses dan Transportasi
- Sebagai penanggungjawab tugas pengiriman dan penerimaan surat
  - Mengawasi pekerjaan pada bagian sortiran
  - Mencatat data statistik lalu lintas giro
- i) Manajer Sarana dan TI
- Mengawasi dan memeriksa hasil kerja staf dengan mencocokkan dokumen sumber dengan daftar pertanggung jawabannya sebagai bukti
  - Membuat dan menjawab pada bidang surat menyerurat

- Membuat rekapitulasi realisasi pendapatan biaya
  - Bertanggung jawab dengan pengoperasian dan pemeliharaan perangkat lunak & perangkat keras
- j) Manajer Solusi IT
- Memantau serta mengendalikan permintaan
  - Melakukan pengawasan pengumpulan data angka pembuatan statistic
  - Menyusun SOP pemeliharaan dan pengoperasian jaringan distribusi
- k) Pengawas KPC (Kantor Pos Cabang)
- Bertanggung jawab dan mengawasi jalannya pelayanan pos di KPC
  - Menjaga likuiditas keuangan di KPC
  - Melakukan pengawasan register yang digunakan di KPC
  - Melakukan pengawasan dan pemeriksaan kas kecil dank as besar KPC
  - Melaksanakan pertanggungungan keuangan KPC
- l) Manajer SGG (Pengurusan Giro)
- Bertanggung jawab dengan kelancaran pelaksanaan tugas pada bagiannya
  - Melakukan pemeriksaan Giro beserta lampirannya untuk ditandatangani/paraf sebagai bukti telah didebitur/dikreditur

- Melakukan pemeriksaan dan menandatangani Giro dan lampirannya
  - Melakukan pemeriksaan ulang dan menandatangani cek, jurnal girin, giras debit/kredit, jurnal cek batal, sebagai pembukuannya pada neraca gabungan
  - Menandatangani neraca gabungan
- m) Manajer PPW (Pos Peka Waktu)
- Menerima serta mengatur kilat khusus
  - Melakukan pengawasan terhadap loket kilat khusus
  - Menyelesaikan administrasi surat-menyurat pada bagian tersebut
- n) Manajer Audit MGT Risiko
- Memantau pelaksanaan manajemen risiko
  - Memastikan efektivitas system pengendalian intern, system teknologi informasi, serta memastikan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pengawasan intern auditor dan eksternal auditor
  - Melakukan penilaian pelaksanaan kegiatan dan hasil audit yang dilaksanakan oleh Satuan Pengawasan Intern maupun auditor eksternal
  - Memberikan rekomendasi terhadap penyempurnaan system pengendalian intern dan pelaksanaannya
  - Memastikan seluruh aktivitas perusahaan berlandaskan prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan beretika bisnis yang sehat

- Memantau semua divisi operasional
- Mendeteksi, menganalisa atas risiko financial, operasional, hukum dan lainnya yang berkaitan dengan kelangsungan usaha perusahaan
- Mengkaji risiko usaha terhadap setiap rencana pengembangan usaha perusahaan
- Melakukan pembahasan dan memberikan usulan berupa langkah-langkah untuk mengatasi risiko yang dihadapi perusahaan
- Membuat laporan dan rekomendasi terhadap pelaksanaan tugas-tugas tersebut

#### 4.6 Kantorpos dan Cabang di Pekanbaru

**Tabel 4.1**  
**Daftar Alamat Kantorpos**  
**Di Kota Pekanbaru**

No	Nama Kantor	Alamat	Kota
1.	KP Pekanbaru (pusat)	Jl. Jendral Sudirman No.229	Pekanbaru
2.	Kantorpos Marpoyan	Jl. Pasir Putih No.9	Pekanbaru
3.	KPC Pekanbaru Sukajadi	Jl. Balam - Sukajadi	Pekanbaru
4.	Mailing Chevron Rumbai	Chevron Rumbai	Pekanbaru
5.	KPC Pekanbaru Snapelan	Jl. Jendral Sudirman Ujung – Snapelan	Pekanbaru
6.	KPC Pekanbaru Tanjungrhu	Jl. Tanjung Datuk – Pesisir	Pekanbaru
7.	KPC Pekanbaru Tangkerang	Jl. Imam Munandar – Tangkerang	Pekanbaru
8.	KPC Pekanbaru Rumbai	Jl. Sekolah - Rumbai	Pekanbaru
9.	KPC Pekanbaru Paus	Jl. Paus Ujung - Tangkerang	Pekanbaru
10.	KPC Pekanbaru SSK	Jl. Kaharuddin Nasution (dekat puskesmas)	Pekanbaru

No	Nama Kantor	Alamat	Kota
11.	KPC Pekanbaru Marpoyan	Jl. Kaharuddin Nasution	Pekanbaru
12.	KPC Pekanbaru Bukitraya	Jl. Hangtuh Ujung – Bukitraya	Pekanbaru
13.	LE Pasir Putih	Jl. Pasir Putih - Pandau	Pekanbaru
14.	KPC Pekanbaru Panam	Jl. HR Subrantas- Panam	Pekanbaru
15.	Pekanbaru Simpang Arengka	Jl. Adi Sucipto -Arengka	Pekanbaru
16.	LE Riau Ujung	Jl. Riau Ujung	Pekanbaru

Sumber : PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru

#### 4.7 Aktivitas Perusahaan

PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru merupakan salah satu unit cabang dari PT. Pos Indonesia (persero). Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa kurir, logistic, dan transaksi keuangan. Saat ini PT. Pos Indonesia merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia dengan memiliki banyak cabang kantorpos dan armada yang mencakup hingga ke pelosok desa diseluruh Indonesia.

Produk dari PT. Pos Indonesia diantaranya : 1) Layanan komunikasi tertulis dan/surat elektrtonik; 2) Layanan Logistik; 3); Layanan Paket; 4) Layanan Giropos; 5) Layanan transaksi keuangan; 6) Layanan keagenan pos; 7) Layanan lain yang menunjang sesuai dengan peraturan UU yang berlaku.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian

Pada bab ini akan di uraikan pembahasan dan analisa mengenai hasil penelitian untuk mengetahui hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu kecemasan menghadapi pensiun sebagai variabel independen (X) dan semangat kerja pegawai sebagai variabel dependen (Y).

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini adalah berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada para pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru yang akan memasuki cuti besar pensiun sebagai responden. Oleh karena itu peneliti akan menganalisis terlebih dahulu mengenai karakteristik responden guna untuk mempermudah dalam mencari, mengetahui, dan mengolah data yang akan diteliti lebih lanjut berdasarkan keterangan yang diberikan oleh responden dengan berupa pernyataan (kuesioner). Kemudian data dari kuesioner tersebut akan diolah dengan memberikan nilai sesuai alternative jawaban yang tersedia.

Berikut ini akan diuraikan dan dikelompokkan karakteristik responden yaitu pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru yang akan memasuki cuti besar pensiun berdasarkan usia/umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

### 5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi gender/jenis kelamin pada penelitian ini tertera pada table berikut :

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1.	Laki-laki	28	93,3 %
2.	Perempuan	2	6,7 %
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** *Data Olahan 2021*

Berdasarkan table 5.1 diatas bahwa dari 30 orang responden pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru bejenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau 93,3%, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau 6,7%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan yang akan memasuki cuti besar/pensiun pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru lebih dominan berjenis kelamin laki-laki.

### 5.1.2 Umur

Umur menjadi salah satu syarat yang utama untuk menentukan masa cuti besar pensiun. Dari umur tersebut akan diketahui bahwa beberapa tahun lagi pegawai akan memasuki masa pensiun. Syarat pegawai untuk dapat pensiun adalah sekitar umur 56 tahun. Pegawai akan dikelompokkan berdasarkan umur menjadi 2 yaitu 50-53 Tahun, 54-56 Tahun. Adapun data tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1.	50-53 Tahun	20	66,7 %
2.	54-56 Tahun	10	33,3 %
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** *Data Olahan 2021*

Berdasarkan data pada tabel 5,2 diatas diketahui bahwa dari 30 orang responden pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru berumur antara 50-53 tahun sebanyak 20 orang atau 66,7%, sedangkan responden yang berumur 54-56 tahun sebanyak 10 orang atau 33,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kisaran umur responden yang terbanyak adalah 50-53 tahun.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal yang telah ditempuh oleh responden. Tingkat pendidikan dapat dikatakan salah satu hal yang penting bagi pegawai, karena dapat menunjang karir dalam bekerja. Selain itu tingkat pendidikan sedikit banyaknya akan mempengaruhi masa pensiun baik itu dalam kemampuan menghadapi kecemasan,maupun dari segi financial. Pendidikan pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/K), Diploma (DI/DII/DIII) dan Sarjana (SI/S2/S3). Berikut klasifikasinya:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1.	SMA/SMK	11	36,7 %
2.	DI/DII/DIII	3	10,0 %
3.	S1/S2/S3	16	53,3 %
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** *Data Olahan 2021*

Berdasarkan dari data tabel 5.3 diatas diketahui bahwa dari 30 orang responden pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru sebanyak 11 orang atau 36,7% dengan tingkat pendidikan SMA/SMK, sebanyak 3 orang atau 10% dengan tingkat pendidikan DI/D2/D3, sedangkan tingkat pendidikan SI/S2/S3 sebanyak 16 orang atau 53,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan tingkat pendidikan adalah S1/S2/S3.

#### **5.1.4 Masa Bekerja**

Masa bekerja yang dimaksud adalah lamanya pegawai tersebut bekerja di PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru hingga akan memasuki masa cuti besar pensiun. Lamanya masa bekerja bagi pegawai yang berhak mendapatkan pensiun adalah sekurang-kurangnya telah bekerja selama 10 tahun. Adapun masa bekerja pegawai tersebut dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu 10-20 Tahun, 21-30 Tahun, >30 Tahun. Untuk lebih jelas berikut klasifikasinya:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

No	Masa Bekerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1.	10-20 Tahun	17	56,7 %
2.	21-30 Tahun	13	43,3 %
3.	>30 Tahun	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** *Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel 5.4 diatas diketahui bahwa dari 30 orang responden pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru sebanyak 17 orang atau 56,7% dengan lama masa bekerja kisaran 10-20 tahun, sedangkan 21-30 tahun lama masa bekerja sebanyak 13 orang atau 43,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama masa bekerja terbanyak adalah 10-20 tahun.

Berdasarkan dari hasil uji deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru memiliki pegawai yang akan memasuki cuti besar/pensiun adalah sebanyak 30 orang dengan didominasi jenis kelamin laki-laki, dengan rentan umur paling banyak 50 sampai 53 tahun, dengan tingkat pendidikan terbanyak S1, dan berdasarkan lama masa bekerja pegawai secara garis besar 10 sampai 20 tahun.

## **5.2 Uji Instrumen Penelitian**

### **5.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan pada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) dan Semangat Kerja Pegawai (Y). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Kecemasan Menghadapi Pensiun Dan Semangat kerja**

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	X.1	0,406	0,361	Valid
	X.2	0,414	0,361	Valid
	X.3	0,411	0,361	Valid
	X.4	0,422	0,361	Valid
	X.5	0,514	0,361	Valid
	X.6	0,606	0,361	Valid
	X.7	0,429	0,361	Valid
	X.8	0,506	0,361	Valid
	X.9	0,477	0,361	Valid
	X.10	0,519	0,361	Valid
	X.11	0,505	0,361	Valid
	X.12	0,448	0,361	Valid
Semangat Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,467	0,361	Valid
	Y.2	0,534	0,361	Valid
	Y.3	0,439	0,361	Valid
	Y.4	0,485	0,361	Valid
	Y.5	0,772	0,361	Valid
	Y.6	0,436	0,361	Valid
	Y.7	0,523	0,361	Valid
	Y.8	0,415	0,361	Valid
	Y.9	0,389	0,361	Valid
	Y.10	0,421	0,361	Valid
	Y.11	0,484	0,361	Valid
	Y.12	0,487	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai  $r\text{-hitung}$  yang kurang dari  $r\text{-tabel}$  menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur atau tidak valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas  $r\text{-tabel}$  yaitu 0,361 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) dan Semangat Kerja Pegawai (Y).

Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (30-2)$$

$$df = (28)$$

$$df = 0,361$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistenan jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) dan Semangat Kerja Pegawai (Y). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	0,675	0,600	Reliabel
Semangat Kerja Pegawai (Y)	0,698	0,600	Reliabel

*Sumber: Data olahan 2021*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600.

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,600 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) dan Semangat Kerja Pegawai (Y).

### **5.3 Analisis Deskriptif**

#### **5.3.1 Analisis Deskriptif Kecemasan Menghadapi Pensiun**

Kecemasan menghadapi pensiun dapat dikatakan suatu keadaan psikologis yang dialami para pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Kecemasan itu sendiri dapat dilihat dengan rasa tidak tenang, konsentrasi menurun dan lain-lain. Didalam kecemasan tersebut terdapat bermacam-macam indikator yang mempengaruhi dan masing-masing pegawai juga berbeda dalam bentuk ekspresi kecemasannya.

##### **5.3.1.1 Faktor Fisik**

###### **a) Kesehatan**

Kesehatan merupakan modal utama dalam bekerja, namun untuk sebagian pegawai yang memiliki masalah dengan kecemasan ketika akan menghadapi pensiun, maka kesehatan itulah hal pertama kali yang akan dipengaruhi. Hal tersebut dapat dilihat dengan penurunan kondisi fisiknya. Sebagaimana hasil tanggapan responden berikut ini:

**Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Kesehatan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	53,3%
2	Setuju	9	30,0%
3	Cukup setuju	5	16,7%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan dari data tabel 5.7 diatas dijelaskan bahwa sebanyak 16 responden atau 53,3% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 9 responden atau 30,0% menjawab setuju, sementara sisanya menjawab cukup setuju yaitu sebanyak 5 responden atau 16,7%. Skor tertinggi ada pada kategori sangat setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru merasa sudah siap untuk pensiun dikarenakan kondisi fisik mengalami penurunan seiring bertambahnya usia.

#### **b) Daya Ingat**

Daya ingat seseorang ketika bekerja sangatlah penting, karena hal tersebut dapat menunjang kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaanya. Disisi lain daya ingat ini biasanya menjadi satu masalah tersendiri pada para pegawai yang akan memasuki usia pensiun. Berikut hasil jawaban responden mengenai daya ingat :

**Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Daya Ingat**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	53,3 %
2	Setuju	8	26,7 %
3	Cukup setuju	6	20,0 %
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel 5.8 diatas menjelaskan bahwa sebanyak 16 orang atau 53,3% mengatakan sangat setuju, 8 orang atau 26,7% mengatakan setuju, dan 6 orang atau 20,0% mengatakan cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa skor responden tertinggi pada kategori sangat setuju, artinya sebagian besar responden mengatakan sangat setuju bahwa daya ingat mempengaruhi kecemasan menghadapi pensiun, itu ditandai dengan konsentrasi menurun karena terlalu memikirkan masa pensiun.

### **c) Daya Tahan Tubuh**

Pegawai yang memiliki daya tahan tubuh yang baik tentu akan dengan mudah untuk memulai dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Modal utama pegawai adalah memiliki kondisi fisik yang baik dan sehat. Namun kondisi fisik tersebut seiring bertambahnya usia akan terus menurun seperti mudah lelah dalam bekerja. Terlebih lagi dipengaruhi oleh banyak hal misalnya faktor cemas dalam diri yang berlebihan juga dapat membuat daya tahan tubuh menurun. Hal tersebut sesuai dengan tanggapan responden berikut ini:

**Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Daya Tahan Tubuh**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	14	46,7%
2	Setuju	12	40,0%
3	Cukup setuju	4	13,3%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dijelaskan bahwa sebanyak 14 orang atau 46,7% menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang atau 40,0% menjawab setuju, sedangkan 4 orang lainnya atau 13,3% menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan skor tertinggi pada kategori sangat setuju, itu artinya responden sangat setuju bahwa daya tahan tubuh mempenaruhi kecemasan menghadapi pensiun dengan ditandai mudah lelah bekerja meskipun sudah cukup istirahat.

### 5.3.1.2 Faktor Sosial

#### a) Status Sosial

Para pegawai tentu diwajibkan untuk bersosialisasi demi kelancaran tugas-tugas yang diberikan status sosial. Dalam bersosialisasi tentu membutuhkan pengakuan/status didalamnya, artinya status dalam sosial itu dianggap penting bagi sebagian pegawai. Tidak sedikit pegawai mengkhawatirkan status sosialnya ketika ia sudah tidak lagi bekerja dan tidak lagi mempunyai jabatan. Kecemasan kerap muncul ketika pegawai merasa takut bahwa nanti tidak dihargai lagi ketika

telah pensiun dari jabatannya tersebut. Hal itu dapat dilihat dari hasil jawaban responden berikut ini:

**Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Status Sosial**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	17	56,7%
2	Setuju	6	20,0%
3	Cukup setuju	7	23,3%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data dari tabel 5.10 diatas dijelaskan bahwa sebanyak 17 orang atau 56,7% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 20% menjawab setuju, sedangkan sebanyak 7 orang atau 23,3% menjawab cukup setuju. Dari kategori jawaban diatas skor tertinggi ada pada jawaban sangat setuju. Itu menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa faktor sosial mempengaruhi kecemasan pegawai ketika menghadapi pensiun, hal tersebut dapat ditandai dengan pegawai merasa tidak rela untuk melepas jabatannya karena pensiun.

#### **b) Keluarga**

Keluarga merupakan salah satu faktor pendorong pegawai mampu mengerjakan tugas-tugasnya. Tidak sedikit pegawai yang giat bekerja karena termotivasi oleh keluarganya, misalnya tekun bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan keluarga. Artinya keluarga juga mempunyai potensi besar pada diri pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Namun disisi lain juga tidak sedikit para

pegawai terlalu banyak menghabiskan waktu ditempat bekerja sehingga kehilangan banyak kesempatan untuk bersama keluarganya. Banyak pegawai yang memanfaatkan momen pensiun untuk bisa lebih dekat lagi dengan keluarganya. Berikut hasil jawaban responden mengenai keluarga ketika akan menghadapi pensiun:

**Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Keluarga**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	18	60,0%
2	Setuju	9	30,0%
3	Cukup setuju	3	10,0%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data dari tabel 5.11 diatas dijabarkan bahwa sebanyak 18 orang atau 60,0% responden memilih sangat setuju, sebanyak 9 orang atau 30,0% memilih setuju, sedangkan sebanyak 3 orang atau 10,0% memilih cukup setuju. Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa kategori tertinggi adalah sangat setuju, artinya sebagian besar responden tidak mengalami kecemasan ketika akan pensiun pada kategori keluarga, justru responden menyetujui bahwa dirinya merasa senang ketika pensiun nanti ,karena diharapkan akan ada banyak waktu bersama keluarga.

### c) Rekan Kerja

Rekan kerja atau biasa disebut teman (dalam dunia pekerjaan) merupakan tempat dimana para pekerja dapat saling berbagi, membantu dan saling

membutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Biasanya pegawai menghabiskan waktu bersama rekan kerja hanya ditempat kerja. Para pekerja tentu mengharapkan jika setelah ia pensiun maka waktu untuk bersama rekan-rekannya lebih banyak lagi, terutama dalam menyalurkan hobinya. Hal itu dapat dilihat dari hasil jawaban responden berikut ini:

**Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	14	46,7%
2	Setuju	14	46,7%
3	Cukup setuju	2	6,7%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel 5.12 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 orang atau 46,7% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang atau 46,7% menjawab setuju, sedangkan sebanyak 2 orang atau 6,7% menjawab cukup setuju. Jadi kategori tertinggi ada pada jawaban sangat setuju, artinya sebagian responden tidak mengalami kecemasan ketika menghadapi pensiun pada kategori rekan kerja, justru responden menyetujui bahwa setelah memasuki masa pensiun nanti akan banyak waktu bersama rekan-rekan terutama dalam menyalurkan hobi.

### 5.3.1.3 Faktor Ekonomi

#### a) Status Ekonomi

Status ekonomi merupakan sebuah gambaran mengenai keadaan seseorang ataupun masyarakat yang ditinjau dari segi sosial ekonomi, dimana gambaran

tersebut salah satunya ialah tingkat pendapatan. Jika dikaitkan dengan kecemasan pegawai dalam menghadapi pensiun maka status sosial ini termasuk dalam salah satu faktornya, dimana kebanyakan pegawai akan rela menyisihkan pendapatannya untuk mengantisipasi kebutuhan setelah pensiun. Sesuai dengan hasil jawaban responden berikut :

**Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Status Ekonomi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	66,7%
2	Setuju	6	20,0%
3	Cukup setuju	4	13,3%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel 5.13 diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 20 orang atau 66,7% responden menjawab sangat setuju, sedangkan 6 orang lainnya atau 20,0% menjawab setuju dan 4 orang sisanya atau 13,3% menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju sangat mendominasi karena mendapatkan skor tertinggi. Artinya responden sangat setuju bahwa dirinya rela menyisihkan sebagian pendapatan untuk mengantisipasi adanya berbagai macam kebutuhan setelah pensiun.

#### **b) Pekerjaan Sampingan**

Pekerjaan sampingan dapat diartikan sebagai pekerjaan lain yang dilakukan untuk mendapatkan gaji tambahan disamping pekerjaan utama. Tidak sedikit pegawai yang mempunyai pekerjaan sampingan yang tentunya tidak

mengganggu pekerjaan utamanya. Bila dikaitkan dengan kecemasan menghadapi pensiun maka pekerjaan sampingan juga merupakan salah satu faktornya, karena pegawai yang merasa bahwa jika gajinya setelah pensiun nanti tidak mencukupi kebutuhannya maka memiliki pekerjaan sampingan adalah solusinya. Berikut ini jawaban responden mengenai pekerjaan sampingan:

**Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Sampingan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	53,3%
2	Setuju	6	20,0%
3	Cukup setuju	8	26,7%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel 5.14 dijelaskan bahwa sebanyak 16 orang atau 53,3% responden menjawab sangat setuju, 6 orang atau 20,0% menjawab setuju, sedangkan 8 orang atau 26,7% menjawab cukup setuju. Dari data diatas disimpulkan bahwa skor tertinggi ada pada jawaban setuju, itu artinya responden merasa setuju bahwa memiliki pekerjaan sampingan setelah pensiun merupakan solusi ketika gaji setelah pensiun tidak mampu mencukupi kebutuhannya.

### c) Berkurangnya Penghasilan

Berkurangnya penghasilan artinya gaji yang didapatkan tidak sama bahkan menurun dari gaji yang biasa diterima. Penurunan penghasilan tersebut tentu dialami para pegawai yang telah pensiun, itu menjadi penyebab timbulnya kecemasan yang dirasakan oleh para pegawai yang akan memasuki masa pensiun.

Kecemasan tersebut dapat berupa kekhawatiran jika gaji tersebut tidak mampu mencukupi kebutuhannya. Hal tersebut dapat dilihat dengan hasil jawaban responden berikut ini:

**Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Berkurangnya Penghasilan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	14	46,7%
2	Setuju	9	30,0%
3	Cukup setuju	7	23,3%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel 5.15 dijelaskan bahwa sebanyak 14 orang atau 46,7% responden menjawab sangat setuju, 9 orang lainnya menjawab setuju dengan persentase 30%, sedangkan 7 orang atau 23,3% menjawab cukup setuju. Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kategori yang mendapatkan skor tertinggi adalah sangat setuju. Artinya mayoritas responden sangat setuju bahwa dirinya mengalami kecemasan dan kekhawatiran apabila penghasilan setelah pensiun nanti tidak mencukupi kebutuhan keluarga serta pendidikan anak-anaknya.

#### **5.3.1.4 Faktor Psikologis**

##### **a) Kehilangan Rasa Percaya Diri**

Hilangnya rasa percaya diri merupakan sikap negatif yang muncul dari dalam diri karena kurangnya kepercayaan kepada kemampuan dirinya. Orang yang kehilangan rasa percaya diri biasanya cenderung menghindari situasi

komunikasi yang menurutnya kurang nyaman untuk dirinya sendiri. Tidak sedikit pegawai yang kehilangan rasa percaya diri tatkala akan memasuki masa pensiun. Bagi sebagian pegawai menganggap pensiun adalah akhir dari karirnya, ia merasa bahwa ia juga akan kehilangan orang-orang yang biasa menghargainya sehingga ia tidak lagi diperhatikan. Berikut hasil jawaban responden mengenai kehilangan rasa percaya diri:

**Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Kehilangan Rasa Percaya Diri**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	13	43,3%
2	Setuju	12	40,0%
3	Cukup setuju	5	16,7%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel 5.16 diatas dijelaskan bahwa sebanyak 13 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 43,3%, sebanyak 12 orang atau 40,0% menjawab setuju, sedangkan 5 orang atau 16,7% menjawab cukup setuju. Jadi, kategori yang mendapatkan skor tertinggi adalah sangat setuju. Artinya responden sangat setuju bahwa dirinya mengalami kecemasan ketika akan memasuki masa pensiun. Hal tersebut ditandai dengan merasa takut bahwa pensiun membuatnya kehilangan dan tidak lagi diperhatikan oleh orang-orang disekitarnya.

## b) Merasa Gelisah

Gelisah merupakan salah satu gejala kecemasan yang dialami seseorang akan suatu hal. Gejala yang dialami biasanya adalah mudah marah, banyak pikiran, dan merasa terganggu. Gelisah merupakan kondisi negatif yang dapat dialami oleh siapa saja, termasuk para pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Biasanya para pegawai gelisah terhadap gambaran buruk dirinya ketika sudah pensiun, mulai dari kehilangan fasilitas, rekan kerja, kehormatan, gaji menurun dan lain-lain. Berikut hasil jawaban responden mengenai merasa gelisah ketika menghadapi masa pensiun:

**Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Merasa Gelisah**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	11	36,7%
2	Setuju	11	36,7%
3	Cukup setuju	8	26,6%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel 5.17 diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 11 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 36,7%, sebanyak 11 orang atau 36,7% menjawab setuju, sedangkan 8 orang lainnya menjawab cukup setuju dengan persentasi 26,7%. Jadi skor terdinggi ada pada kategori sangat setuju dan setuju. Artinya responden mengalami kecemasan yang ditandai dengan kegelisahan ketika membayangkan bahwa dirinya dalam waktu dekat akan pensiun.

### c) Merasa Cemas

Cemas merupakan perasaan gugup akan situasi tertentu. Cemas merupakan perasaan negatif yang bisa kapan saja muncul dan dapat dialami oleh siapa saja termasuk para pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Kecemasan yang dialami para pegawai tersebut bisa bermacam-macam, seperti gaji jaminan hari tua/pensiun tidak dapat memenuhi keinginan, kebutuhan dirinya dan keluarga. Berikut hasil jawaban responden mengenai cemas dalam menghadapi pensiun:

**Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Merasa Cemas**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	11	36,7%
2	Setuju	10	33,3%
3	Cukup setuju	9	30,0%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel 5.18 diatas dijelaskan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 36,7%, 10 orang atau 33,3% menjawab setuju, sedangkan 9 orang sisanya menjawab cukup setuju dengan persentase 30,0%. Artinya responden mengalami kecemasan ketika menghadapi pensiun, hal itu dilihat dengan sikap cemas ketika membayangkan apakah pensiun dapat menjamin kehidupan masa tuanya.

Untuk dapat melihat hasil tanggapan responden berdasarkan kuesioner mengenai variabel Kecemasan Menghadapi Pensiun pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru akan dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Kesehatan**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Kesehatan	16	9	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>131</b>

Berdasarkan data tabel rekapitulasi responden diatas, diketahui bahwa skor tertinggi pada kategori sangat setuju dengan total skor 131 poin, yang artinya responden menyetujui bahwa kesehatan adalah hal terpenting yang harus diperhatikan ketika usia akan menginjak masa pensiun. Para pegawai menyetujui bahwa sudah siap akan pensiun dikarenakan faktor kesehatan yang tidak lagi prima sehingga dapat mengurangi efektivitas ketika bekerja.

**Tabel 5.20 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Daya Ingat**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Daya Ingat	16	8	6	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>130</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 130 point, diketahui bahwa kategori sangat setuju mendapatkan nilai tertinggi. Artinya responden setuju bahwa mengalami penurunan konsentrasi ketika bekerja dikarenakan kegelisahan dan kecemasan akan datangnya masa pensiun. Hal tersebut tentunya dapat menjadi salah satu penghambat dalam penyelesaian tugas secara maksimal.

**Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Daya Tahan Tubuh**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Daya Tahan Tubuh	14	12	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>70</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>130</b>

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pada indikator daya tahan tubuh mendapatkan total skor sebesar 130 poin. Kategori sangat setuju mendapatkan nilai tertinggi, artinya para responden sangat setuju bahwa kondisi fisik yang terus mengalami penurunan disebabkan oleh daya tahan tubuh yang mulai melemah, hal tersebut ditandai dengan kondisi pegawai yang merasa mudah lelah.

**Tabel 5.22 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Status Sosial**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Status Sosial	17	6	7	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>85</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>130</b>

Berdasarkan data diatas bahwa skor jawaban tertinggi berada pada kategori sangat setuju, dengan nilai total skor sebesar 130 poin. Artinya menyetujui bahwa pada indikator status sosial para responden mengalami kecemasan akan kehilangan status sosial beserta seluruh kegiatan yang biasa dilakukan semasa masih bekerja. Kecemasan tersebut muncul ketika para responden memikirkan bahwa dalam waktu dekat akan memasuki cuti besar pensiun.

**Tabel 5.23 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Keluarga**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Keluarga	18	9	3	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>90</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>135</b>

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada indikator keluarga dengan total nilai sebesar 135 poin. Kategori tertinggi ada pada sangat setuju, artinya responden menyetujui bahwa waktu luang akan semakin banyak ketika pensiun nanti, sehingga dapat memaksimalkan waktu bersama keluarga. Hal tersebut menjadi salah satu dampak positif dari adanya masa pensiun, dengan demikian dapat mengurangi kecemasan yang kerap dialami oleh para pegawai yang hendak pensiun.

**Tabel 5.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Rekan Kerja**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Rekan Kerja	14	14	2	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>70</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>132</b>

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada indikator keluarga dengan total nilai sebesar 132 poin. Kategori tertinggi ada pada sangat setuju, artinya para responden menyetujui bahwa pada indikator rekan kerja responden tidak mengalami kecemasan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan pernyataan bahwa ketika pensiun nanti pegawai/responden dapat melakukan kegiatan lain yang positif bersama rekan kerjanya, seperti menyalurkan hobi.

**Tabel 5.25 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Status Ekonomi**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Status Ekonomi	20	6	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>136</b>

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada indikator keluarga dengan total nilai sebesar 136 poin. Kategori tertinggi ada pada sangat setuju, artinya para pegawai menyetujui bahwa ia rela menyisihkan sebagian pendapatnnya sebagai investasi ataupun sebagai antisipasi agar dapat memenuhi segala kebutuhannya ketika telah pensiun. Maka dapat dikatakan bahwa para pegawai tersebut mengalami kecemasan ketika akan memasuki masa pensiun.

**Tabel 5.26 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Pekerjaan Sampingan**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Pekerjaan Sampingan	16	6	8	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>128</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 128 point, diketahui bahwa kategori sangat setuju mendapatkan nilai tertinggi. Artinya responden setuju bahwa ia mengalami kecemasan ketika akan memasuki masa pensiun yang ditandai dengan mempersiapkan pekerjaan sampingan. Karena hal tersebut dapat menunjang atau membantu responden dari segi ekonomi, sehingga kebutuhan dan keinginan dapat terpenuhi.

**Tabel 5.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Berkurangnya Penghasilan**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Berkurangnya Penghasilan	14	9	7	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>70</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>127</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 127 point, diketahui bahwa kategori sangat setuju mendapatkan nilai tertinggi. Artinya responden setuju bahwa ia mengalami kecemasan yang ditandai dengan tingginya nilai pada indikator berkurangnya penghasilan. Dengan berkurangnya penghasilannya maka kecemasan semakin tinggi karena dikhawatirkan tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga serta biaya pendidikan anak-anaknya.

**Tabel 5.28 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Hilangnya Rasa Percaya Diri**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Hilangnya Rasa Percaya Diri	13	12	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>65</b>	<b>48</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>128</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 128 point, diketahui bahwa kategori sangat setuju mendapatkan nilai tertinggi. Artinya responden setuju bahwa ia mengalami kecemasan yang ditandai dengan tingginya nilai pada indikator hilangnya rasa percaya diri yang ditandai dengan perasaan cemas dan takut ketika membayangkan saat pensiun membuatnya kehilangan atau tidak lagi diperhatikan oleh orang-orang sekitarnya.

**Tabel 5.29 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Merasa Gelisah**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Merasa Gelisah	11	11	8	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>55</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>123</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 123 point, diketahui bahwa kategori sangat setuju mendapatkan nilai tertinggi. Artinya responden setuju bahwa ia mengalami kecemasan yang ditandai dengan tingginya nilai pada indikator merasa gelisah yaitu timbulnya perasaan gelisah ketika membayangkan bahwa ia dalam waktu dekat akan pensiun.

**Tabel 5.30 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) Pada Indikator Merasa Cemas**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
12	Merasa cemas	11	10	9	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>122</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 122 point, diketahui bahwa kategori sangat setuju mendapatkan nilai tertinggi. Artinya responden setuju bahwa ia mengalami kecemasan yang ditandai dengan tingginya nilai pada indikator merasa cemas yaitu membayangkan apakah ketika pensiun nanti gajinya dapat mencukupi segala kebutuhan serta berbagai macam tanggungan yang harus diselesaikan.

**Tabel 5.31**  
**Rekapitulasi Bobot Nilai Tanggapan Responden Mengenai**  
**Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)**

No	Indikator Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Total Skor
1	Kesehatan	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>131</b>
2	Daya Ingat	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>130</b>
3	Daya Tahan Tubuh	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>130</b>
4	Status Sosial	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>130</b>
5	Keluarga	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>135</b>
6	Rekan Kerja	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>132</b>
7	Status Ekonomi	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>136</b>
8	Pekerjaan Sampingan	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>128</b>
9	Berkurangnya Penghasilan	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>127</b>
10	Hilangnya Rasa Percaya Diri	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>128</b>
11	Merasa Gelisah	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>123</b>
12	Merasa cemas	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>122</b>
<b>Total Skor</b>		<b>1552</b>
<b>Skor Tertinggi 5 x 12 x 30</b>		<b>1800</b>
<b>Skor Terendah 1 x 12 x 30</b>		<b>360</b>
<b>% Share Perolehan</b>		<b>86,22%</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>		<b>Sangat Setuju</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan data tabel 5.31 diatas dijelaskan bahwa total skor yang diperoleh mengenai variabel Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru asalh sebanyak 1552 dengan persentase 86,22%. Dengan demikian skor tersebut telah memenuhi kriteria jawaban responden yaitu Sangat Setuju dengan kriteria interval berdasarkan tabel 3.3 sebelumnya, berikut ini penjabarannya:

- **Sangat Setuju** = 84 % -100%
- **Setuju** = 68 % - 83 %
- **Cukup Setuju** = 52 % - 67%
- **Tidak Setuju** = 36 % - 51 %
- **Sangat Tidak Setuju** = 20 % - 35 %

Untuk mencari interval koefisien perlu diketahui terlebih dahulu nilai tertinggi/maksimum dan nilai terendah/minimum pada butir pernyataan responden mengenai variabel Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru berikut ini penjabarannya:

$$\text{Skor Maksimum} = 5 \times 12 \times 30 = 1800$$

$$\text{Skor Minimum} = 1 \times 12 \times 30 = 360$$

Untuk mencari interval koefisien dapat dengan rumus berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1800 - 360}{5} = 288$$

Maka untuk dapat mengetahui kategori dari variabel Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru dapat dengan melihat kategori berikut ini:

- **Sangat Setuju** = 1512 - 1800
- **Setuju** = 1224 - 1511
- **Cukup Setuju** = 936 - 1223
- **Tidak Setuju** = 648 - 935
- **Sangat Tidak Setuju** = 360 – 647

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kategori dari variabel Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru adalah Sangat Setuju dengan skor total 1552 sehingga memenuhi kategori dengan rentan skala 1512 – 1800. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban dari mayoritas responden yang menyatakan bahwa terjadi kecemasan ketika akan memasuki masa pensiun yang melibatkan banyak factor. Kecemasan tersebut tentunya akan mempengaruhi semangat kerja dari para pegawai yang akan memasuki masa pensiun.

### 5.3.2 Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap bekerja yang disiplin dan penuh rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Sikap semangat kerja seharusnya wajib dimiliki oleh setiap individual pekerja/pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 5.3.2.1 Naiknya produktivitas

#### a) Bekerja Secara Profesionalisme

Bekerja secara profesionalisme adalah salah satu sikap positif yang ditimbulkan oleh semangat kerja. Profesionalisme dalam bekerja artinya pegawai melaksanakan tugas-tugasnya sesuai aturan/ketentuan, kemampuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja. Berikut hasil jawaban responden mengenai bekerja secara profesionalisme:

**Tabel 5.32 Tanggapan Responden Tentang Bekerja Secara Profesionalisme**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	17	56,7%
2	Setuju	7	23,3%
3	Cukup setuju	6	20,0%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan data tabel diatas dijelaskan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 56,7%, dan 7 orang menjawab setuju dengan persentase 23,3%, sementara 6 orang sisanya menjawab cukup setuju dengan persentase 20.0%. Jadi kategori dengan skor tertinggi adalah sangat setuju, artinya mayoritas responden bersemangat dalam bekerja itu ditandai dengan sikap bekerja secara profesionalisme yang diterapkan oleh responden, namun 6 orang lainnya terindikasi mengalami penurunan semangat kerja.

### b) Tidak Menunda Pekerjaan

Tidak menunda pekerjaan merupakan sikap positif yang harus dimiliki para pekerja. Tidak menunda pekerjaan merupakan tanda semangat kerja yang tinggi. Akan tetapi para pegawai yang mengalami kecemasan menghadapi pensiun kerap kali menunda-nunda pekerjaannya yang disebabkan oleh penurunan semangat kerjanya. Hal itu dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.33 Tanggapan Responden Tentang Tidak Menunda Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	11	36,7%
2	Setuju	14	46,6%
3	Cukup setuju	5	6,7%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel dijelaskan bahwa responden sebanyak 11 orang atau 36,7% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang responden menjawab setuju dengan persentase 46,7%, sedangkan 5 orang lainnya menjawab cukup setuju dengan persentase 6,7%. Skor tertinggi berada pada kategori setuju, itu artinya sebagian besar responden pernah/jarang melakukan penundaan terhadap pekerjaannya, sedangkan 5 orang yang menjawab cukup setuju terindikasi kerap melakukan penundaan terhadap pekerjaannya. Hal ini menandakan semangat kerja pegawai mengalami sedikit penurunan.

### 5.3.2.2 Tingkat Absensi Rendah

#### a) Cuti

Cuti merupakan keadaan tidak masuk bekerja yang dibolehkan dengan kurun waktu tertentu yang diberikan kepada pegawai. Cuti merupakan hal penting yang berhak diterima oleh pegawai. Guna cuti adalah untuk memberikan penyegaran terhadap karyawan agar nantinya dapat bekerja lebih baik lagi. Kebanyakan pegawai memanfaatkan jatah cuti hanya untuk sesuatu yang penting dan tidak mengambil cuti hanya karena malas bekerja. Berikut hasil tanggapan responden mengenai cuti:

**Tabel 5.34 Tanggapan Responden Tentang Cuti**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	11	36,7%
2	Setuju	10	33,3%
3	Cukup setuju	9	30,0%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel diatas dijelaskan bahwa sebanyak 11 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 36,7%, sebanyak 10 orang responden menjawab setuju dengan persentase 33,3%, sedangkan 9 orang lainnya menjawab cukup setuju dengan persentase 30,0%. Skor tertinggi ada pada kategori sangat setuju, artinya responden memiliki sikap semangat kerja yang ditandai dengan hanya memanfaatkan jatah cuti hanya untuk sesuatu hal

yang penting saja. Akan tetapi 9 orang pegawai yang menjawab cukup setuju dapat dikatakan terindikasi mengalami penurunan semangat kerja.

#### b) Keterlambatan

Membiasakan diri terlambat pergi bekerja bukan merupakan sikap yang ditimbulkan semangat kerja, justru sebaliknya membiasakan diri tepat waktu/tidak terlambat bekerja adalah sikap semangat kerja. Berikut hasil jawaban responden berdasarkan keterlambatan:

**Tabel 5.35 Tanggapan Responden Tentang Keterlambatan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	33,3%
2	Setuju	8	26,7%
3	Cukup setuju	12	40,0%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa sebanyak 10 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 33,3%, 8 orang atau 26,7% menjawab setuju, dan 12 orang lainnya menjawab cukup setuju dengan persentase 40,0%. Dari jawaban diatas skor tertinggi ada pada kategori cukup setuju, itu artinya sebagian besar pegawai masih melakukan sikap tidak tepat waktu ketika masuk kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai masih melakukan keterlambatan ketika datang kerja sehingga dapat mamicu menurunnya semangat bekerja.

**c) Alfa**

Alfa ini adalah keadaan tidak masuk kerja yang tidak diperbolehkan. Alfa dalam absensi kerja merupakan kelalaian dalam melakukan kewajibannya, biasanya kelalaian itu adalah tidak ada keterangan dan tidak memberi tahu alasan mengapa tidak masuk kerja. Namun pegawai yang mempunyai semangat dalam bekerja biasanya tidak pernah alfa dalam bekerja, karena itu dapat menghambat tercapainya tujuan bersama. Berikut hasil tanggapan responden mengenai alfa bekerja:

**Tabel 5.36 Tanggapan Responden Tentang Alfa**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	7	23,3%
2	Setuju	18	60,0%
3	Cukup setuju	5	16,7%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 23,3%, sebanyak 18 orang menjawab setuju dengan persentase 60,0%, sedangkan 5 orang lainnya menjawab cukup setuju dengan persentase 16,7%. Skor tertinggi ada pada kategori setuju, artinya sebagian pegawai setuju tidak pernah alfa bekerja. Namun bila dilihat dari 5 orang pegawai yang menjawab cukup setuju, dapat dikatakan pegawai tersebut terindikasi mengalami penurunan semangat kerja dan pernah melakukan alfa dalam bekerja.

#### d) Sakit

Sakit merupakan keterangan dalam absensi. Sakit merupakan keadaan tidak masuk bekerja yang diperbolehkan perusahaan/instansi dengan menunjukkan syarat tertentu misalnya surat keterangan dokter. Pegawai yang memiliki semangat dalam bekerja tentu tidak bermudah-mudahan absen apalagi dengan memberikan keterangan palsu agar tidak masuk bekerja. Pegawai yang baik tentu akan berlaku jujur dan memberikan keterangan sakit apabila benar-benar sakit. Berikut hasil jawaban responden mengenai absensi sakit:

**Tabel 5.37 Tanggapan Responden Tentang Sakit**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	40,0%
2	Setuju	8	26,7%
3	Cukup setuju	10	33,3%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel diatas dijelaskan bahwa sebanyak 12 orang atau 40,0% responden menjawab sangat setuju, 8 orang atau 26,7% menjawab setuju, sementara 10 orang lainnya menjawab cukup setuju. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa skor kategori tertinggi adalah sangat setuju, itu menunjukkan bahwa responden memiliki semangat kerja yang tinggi ditandai dengan ketika tidak hadir bekerja saat benar-benar sakit. Akan tetapi skor cukup setuju juga memiliki nilai yang tinggi. Dimana sebanyak 10 orang tersebut mengatakan cukup setuju bahwa dirinya tidak hadir dalam bekerja ketika benar-benar sakit.

Artinya 10 orang pegawai tersebut dapat dikatakan terindikasi mengalami penurunan semangat bekerja.

### 5.3.2.3 Labour Turn Over (Keluar-Masuk Karyawan)

#### a) Loyalitas Pegawai Tinggi

Loyalitas dapat diartikan sebagai sikap setia. Loyalitas pegawai tinggi berarti sikap kesetiaan terhadap perusahaan/instansi tinggi. Sikap mendukung dan kepatuhan yang baik kepada perusahaan/instansi. Apabila karyawan memiliki loyalitas yang tinggi maka pergantian karyawan atau keluar-masuknya karyawan sangat rendah. Cara mendapatkan loyalitas tidak dapat dengan mudah, apabila perusahaan/instansi dapan membuat karyawannya sejahtera, nyaman dalam bekerja, serta peraturan yang sesuai maka loyalitas pegawai akan muncul dengan sendirinya. Jika loyalitas pegawai tinggi, maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat. Berikut hasil jawaban responden mengenai loyalitas pegawai tinggi:

**Tabel 5.38 Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Pegawai Tinggi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	53,4%
2	Setuju	7	23,3%
3	Cukup setuju	7	23,3%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa sebanyak 16 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53,3%, 7 orang lainnya menjawab

setuju dengan persentase 23,3%, dan sisanya 7 orang atau 23,3% menjawab cukup setuju. Berdasarkan jawaban diatas, skor tertinggi adalah kategori sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki semangat kerja yang baik. Akan tetapi sebanyak 7 orang yang menjawab cukup setuju tersebut dapat dikatakan terindikasi mengalami penurunan semangat kerja.

#### **b) Senang Bekerja Didalam Perusahaan**

Menciptakan perasaan senang dalam bekerja adalah tugas penting perusahaan/instansi, karena itu berhubungan langsung dengan sikap semangat kerjanya. Cara menciptakannya dapat berupa mengatur dan memberikan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai. Berikut hasil jawaban responden mengenai senang bekerja didalam perusahaan.

**Tabel 5.39 Tanggapan Responden Tentang Senang Bekerja Didalam Perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	33,3%
2	Setuju	14	46,7%
3	Cukup setuju	6	20,0%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 33,3%, 14 orang lainnya menjawab setuju dengan persentasi 46,7%, sedangkan 6 orang sisanya menjawab cukup setuju dengan persentase 20,0%. Skor tertinggi ada pada kategori setuju, artinya sebagian besar pegawai merasa senang ketika bekerja didalam perusahaan.

Namun, sebanyak 6 orang yang menjawab cukup setuju tersebut kemungkinan besar belum merasa senang terhadap lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan/instansi sehingga mengalami penurunan semangat kerja.

### c) Kerja Sama Tim Yang Baik

Kerja sama tim/team work yang baik akan tercipta dengan komunikasi dan hubungan yang baik pula antar sesama pegawai. Mampu bekerja sama/tim dengan baik dapat memunculkan semangat dalam bekerja, karena kerja tim membuat pekerjaan tersebut lebih mudah dan cepat untuk diselesaikan. Berikut hasil jawaban responden mengenai kerja sama tim yang baik:

**Tabel 5.40 Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama Tim Yang Baik**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	40,0%
2	Setuju	10	33,3%
3	Cukup setuju	8	26,7%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel dijelaskan bahwa sebanyak 12 responden atau 40,0% menjawab sangat setuju, 10 orang lainnya menjawab setuju dengan persentase 33,3%, sedangkan 8 orang sisanya menjawab cukup setuju dengan persentase 26,7%. Skor tertinggi ada pada kategori sangat setuju, artinya sebagian besar responden memiliki semangat kerja yang tinggi dan ditandai dengan mampu menciptakan kerja sama tim/team work yang baik. Akan tetapi

sebanyak 8 orang pegawai yang menjawab cukup setuju dapat dikatakan terindikasi mengalami penurunan semangat kerja.

#### 5.3.2.4 Berkurangnya Kegelisahan

##### a) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah ukuran dari sikap karyawan mengenai aspek-aspek kerja yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. Kepuasan kerja tersebut dapat memicu timbulnya semangat kerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka sikap karyawan akan senang dan lebih pekerjaannya sehingga semangatnya dalam bekerja akan meningkat. Hal itu dapat membantu karyawan/pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Berikut hasil jawaban responden mengenai kepuasan kerja:

**Tabel 5.41 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	40,0%
2	Setuju	14	46,7%
3	Cukup setuju	4	13,3%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel dijelaskan bahwa sebanyak 12 orang responden atau 40,0% menjawab sangat setuju, 14 orang lainnya menjawab setuju dengan persentase 46,7%, sedangkan 4 orang sisanya menjawab cukup setuju dengan persentase 13,3%. Skor tertinggi ada pada kategori setuju, artinya sebagian besar pegawai mencintai pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan

baik. Akan tetapi lain halnya dengan 4 orang pegawai yang menjawab cukup setuju, artinya pegawai tersebut terindikasi mengalami penurunan semangat kerja karena merasa belum mencintai pekerjaannya secara penuh dan belum dapat menyelesaikan tugasnya secara maksimal.

#### b) Ketenangan Dalam Bekerja

Ketenangan dalam bekerja merupakan faktor penentu agar tercapainya tujuan bekerja. Tenang berarti tidak memiliki kecemasan dan kegelisahan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya ketika bekerja. Berikut hasil jawaban responden mengenai ketenangan dalam bekerja:

**Tabel 5.42 Tanggapan Responden Tentang Ketenangan Dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	9	30,0%
2	Setuju	13	43,3%
3	Cukup setuju	8	26,7%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel dijelaskan bahwa sebanyak 9 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 30,0%, dan 13 orang lainnya menjawab setuju dengan persentase 43,3%, sedangkan 8 orang lainnya menjawab cukup setuju dengan persentase 26,7%. Jadi skor tertinggi pada kategori setuju, itu artinya sebagian besar responden mengalami ketenangan dalam bekerja. Hal itu dapat dilihat saat responden mengalami sedikit kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan namun tidak memiliki kecemasan dalam

bekerja. Akan tetapi berbeda dengan 8 orang lainnya yang menjawab cukup setuju, pegawai tersebut diduga mengalami kecemasan ketika tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Artinya pegawai tersebut dapat dikatakan mengalami penurunan semangat kerja.

**c) Keamanan**

Keamanan dalam bekerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan untuk melindungi dan menyelamatkan pekerja dari kecelakaan kerja. Keamanan kerja akan tercipta ketika perusahaan/instansi memberikan lingkungan kerja yang aman, sehat dan keselamatan kerja. Biasanya perusahaan yang memenuhi standar keamanan baik akan menjalankan prosedur K3 yakni Keamanan, Keselamatan dan Kesehatan kerja. Berikut hasil jawaban responden mengenai keamanan:

**Tabel 5.43 Tanggapan Responden Tentang Keamanan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	14	46,7%
2	Setuju	12	40,0%
3	Cukup setuju	4	13,3%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan data tabel dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 46,7% menjawab sangat setuju, 12 orang menjawab setuju dengan persentase 40,0%, sementara sisanya 4 orang atau 13,3% menjawab cukup setuju. Skor tertinggi ada pada kategori sangat setuju, artinya mayoritas responden

menjalankan prosedur K3 yang telah dibuat oleh perusahaan. Mengingat keselamatan, keamanan dan kesehatan merupakan hal yang sangat penting untuk dijaga terlebih lagi ketika bekerja. Namun sebanyak 4 orang lainnya belum menjalankan prosedur K3 tersebut dengan sebaik-baiknya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden pada kuesioner mengenai variabel Semangat Kerja (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.44 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Bekerja Secara Profesionalisme**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Bekerja Secara Profesionalisme	17	7	6	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>85</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>131</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 131 poin, diketahui bahwa pada kategori sangat setuju mendapatkan jumlah responden tertinggi yaitu 17 dengan skor 85. Artinya responden sangat setuju bahwa bekerja secara profesionalisme merupakan tanda tingginya tingkat semangat kerja yang ditandai dengan para pegawai selalu berusaha secara profesionalisme, hal tersebut merupakan dampak positif dari adanya sikap semangat kerja pegawai.

**Tabel 5.45 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Tidak Menunda Pekerjaan**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Tidak Menunda Pekerjaan	11	14	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>126</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 126 poin, diketahui bahwa pada kategori setuju mendapatkan jumlah responden tertinggi yaitu 14 dengan skor 56. Artinya responden setuju bahwa memiliki semangat kerja yang tinggi yang ditandai dengan tidak menunda pekerjaan yang dapat mengakibatkan menumpuknya tugas-tugas sehingga semakin sulit untuk diselesaikan. Sikap tidak menunda pekerjaan merupakan sikap positif yang dimiliki pegawai.

**Tabel 5.46 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Cuti**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Cuti	11	10	9	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>122</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 129 poin, diketahui bahwa pada kategori sangat setuju mendapatkan jumlah responden tertinggi yaitu 11 dengan skor 55. Artinya responden setuju bahwa responden/pegawai hanya memanfaatkan jatah cuti untuk sesuatu hal yang penting dan mendesak saja. Ini menunjukkan bahwa sikap semangat kerja yang dimiliki pegawai masih dalam kategori tinggi.

**Tabel 5.47 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Cuti**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Keterlambatan	10	8	12	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>118</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 118 poin, diketahui bahwa pada kategori cukup setuju mendapatkan jumlah responden tertinggi yaitu 12 dengan skor 36. Dari skor tersebut dapat dikatakan responden merasa cukup setuju terhadap pernyataan bahwa tidak pernah datang terlambat ketika bekerja. Artinya pada sebagian pegawai yang hendak pensiun tersebut masih melakukan keterlambatan ketika masuk kerja/ tidak *on time*. . Dapat disimpulkan bahwa pada indikator keterlambatan tingkat semangat kerja pegawai menurun/ tergolong rendah.

**Tabel 5.48 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Alfa**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Alfa	7	18	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>35</b>	<b>72</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>122</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 122 poin, diketahui bahwa kategori tertinggi ada pada pilihan jawaban setuju dengan jumlah responden 18 orang. Itu artinya para pegawai yang hendak memasuki masa cuti

besar/pensiun setuju bahwa dirinya tidak pernah alfa ketika bekerja. Dapat disimpulkan bahwa pada indikator alfa tingkat semangat kerja tergolong tinggi.

**Tabel 5.49 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Sakit**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Sakit	12	8	10	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>60</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>122</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 122 poin, diketahui bahwa pada kategori sangat setuju mendapatkan jumlah responden tertinggi yaitu 12 dengan skor 60. Pegawai menyetujui bahwa ketika melakukan izin sakit hanya saat benar-benar sakit. Pegawai memanfaatkan jatah libur/toleransi tidak masuk kerja yang diberikan perusahaan dengan sebaik-baiknya dan digunakan sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa tingkat semangat kerja pegawai yang akan memasuki cuti besar pada indikator sakit tergolong tinggi/baik.

**Tabel 5.50 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Loyalitas Pegawai Tinggi**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Loyalitas Pegawai Tinggi	16	7	7	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>129</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 129 poin, diketahui bahwa pada kategori sangat setuju mendapatkan jumlah responden tertinggi yaitu 16 dengan skor 80. Responden/pegawai sangat setuju dengan pernyataan bahwa

memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki sikap yang positif yaitu loyal terhadap perusahaan, hal tersebut merupakan tanda bahwa tingkat semangat kerja yang dimiliki pegawai tergolong tinggi.

**Tabel 5.51 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Senang Bekerja Didalam Perusahaan**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Senang Bekerja Didalam Perusahaan	10	14	6	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>56</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>124</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 124 poin, diketahui bahwa pada kategori setuju mendapatkan jumlah responden tertinggi yaitu 14 dengan skor 56. Hal itu berdasarkan pernyataan responden yang memilih kategori setuju bahwa memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga senang ketika bekerja didalam perusahaan. Artinya tingkat semangat kerja pegawai tergolong tinggi dan positif.

**Tabel 5.52 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Kerja Sama Tim Yang Baik**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Kerja Sama Tim Yang Baik	12	10	8	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>124</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 124 poin, diketahui bahwa pada kategori sangat setuju mendapatkan jumlah responden tertinggi yaitu 12 dengan skor 60. Responden menyetujui bahwa dirinya mampu bekerja sama

tim (team work) dengan baik. Hal ini jelas menunjukkan bahwa tingkat sikap semangat kerja pegawai tergolong tinggi dan positif.

**Tabel 5.53 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Kepuasan Kerja	12	14	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>60</b>	<b>56</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>128</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 128 poin, diketahui bahwa pada kategori setuju mendapatkan jumlah responden tertinggi yaitu 14 orang dengan skor 56. Pada indikator Kepuasan kerja jelas terlihat bahwa pegawai setuju dengan pernyataan mencintai pekerjaannya saat ini sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal. Artinya tingkat semangat kerja yang ada pada pegawai tergolong tinggi/baik.

**Tabel 5.54 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Ketenangan Dalam Bekerja**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Ketenangan Dalam Bekerja	9	13	8	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>121</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 121 poin, diketahui bahwa pada kategori setuju mendapatkan jumlah responden tertinggi yaitu 13 orang dengan skor 52. Berdasarkan pernyataan bahwa para pegawai tidak merasakan kegelisahan meskipun dirinya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan/tugas-tugasnya. Artinya pegawai merasakan

ketenangan dalam bekerja, hal tersebut merupakan tanda bahwa sikap semangat kerja yang dimiliki pegawai masih tergolong tinggi/baik.

**Tabel 5.55 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada Indikator Keamanan**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Keamanan	14	12	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>70</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>130</b>

Berdasarkan data tabel diatas dengan jumlah total skor 130 poin, diketahui bahwa pada kategori sangat setuju mendapatkan jumlah responden tertinggi yaitu 14 orang dengan skor 70. Responden/pegawai sangat setuju ketika bekerja didalam perusahaan memiliki rasa aman saat bekerja, karena perusahaan telah menjalankan prosedur keamanan K3 dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja pegawai tergolong tinggi/baik.

Berikut ini tabel rekapitulasi tanggapan responden yang menunjukkan skor pada masing-masing jawaban perindikator semangat kerja (Y) :

**Tabel 5.56**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) Pada**  
**PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru**

No	Indikator Semangat Kerja (Y)	Skor
1	Bekerja Secara Profesionalisme	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>131</b>
2	Tidak Menunda Pekerjaan	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>126</b>
3	Cuti	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>122</b>
4	Keterlambatan	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>118</b>
5	Alfa	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>122</b>
6	Sakit	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>122</b>
7	Loyalitas Pegawai Tinggi	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>129</b>
8	Senang Bekerja Didalam Perusahaan	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>124</b>
9	Kerja Sama Tim Yang Baik	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>124</b>
10	Kepuasan Kerja	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>128</b>
11	Ketenangan Dalam Bekerja	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>121</b>
12	Keamanan	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>130</b>
	<b>Total Skor</b>	<b>1497</b>
	<b>Skor Tertinggi 5 x 12 x 30</b>	<b>1800</b>
	<b>Skor Terendah 1 x 12 x 30</b>	<b>360</b>
	<b>% Share Perolehan</b>	<b>83,16%</b>
	<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Setuju</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.56 dijelaskan bahwa hasil skor responden mengenai variabel Semangat Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru adalah sebanyak 1497 dengan persentase sebesar 83,16%. Dengan demikian total skor jawaban responden tersebut telah memenuhi kriteria jawaban responden yaitu Sangat Setuju dengan kriteria interval berikut ini:

- Sangat Setuju = 84 % - 100%
- **Setuju** = **68 % - 83 %**
- Cukup Setuju = 52 % - 67%
- Tidak Setuju = 36 % - 51 %
- Sangat Tidak Setuju = 20 % - 35 %

Untuk mengetahui kategori Interval koefisien dapat dicari dengan mengetahui skor tertinggi/maksimum dan terendah/minimum terlebih dahulu:

$$\text{Skor Maksimum} = 5 \times 12 \times 30 = 1800$$

$$\text{Skor Minimum} = 1 \times 12 \times 30 = 360$$

Dilanjutkan dengan mencari kategori interval dapat dilihat berikut ini:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1800 - 360}{5} = 288$$

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kategori tentang variabel Semangat Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru dapat dilihat data berikut ini:

- Sangat Setuju = 1512 - 1800
- **Setuju = 1224 - 1511**
- Cukup Setuju = 936 - 1223
- Tidak Setuju = 648 - 935
- Sangat Tidak Setuju = 360 - 647

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa skor total untuk variabel Semangat Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru adalah sebesar 1497, sehingga memenuhi syarat pada kategori Setuju dengan rentan skala 1224 – 1511. Indikator yang terdapat pada variabel penelitian ini sudah mewakili jawaban dari pernyataan responden bahwa responden memiliki Semangat Kerja yang tinggi sehingga pekerjaan lebih efektif. Akan tetapi, terdapat sedikit penurunan pada dimensi Tingkat Absensi Rendah dengan Indikator Keterlambatan. Pada indikator tersebut disimpulkan bahwa pegawai mengalami penurunan semangat bekerja yang ditandai dengan seringnya tidak tepat waktu ketika masuk kerja.

## **5.4 Analisis Data**

### **5.4.1 Uji Korelasi (*Spearman Ranked*)**

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel independen Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Semangat Kerja Pegawai (Y). Semakin besar nilai R maka semakin kuat hubungan variabel dependen. Jika nilai signifikansi dibawah atau lebih kecil dari 0,005 dan nilai R lebih besar > r-tabel maka dapat diartikan

berkorelasi, begitu juga sebaliknya. Dimana hasil pengujian dari uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.57**  
**Hasil Uji Korelasi**

<b>Correlations</b>			
		Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Semangat Kerja Pegawai (Y)
Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	Pearson Correlation	1,000	,766**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Semangat Kerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,766**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berikut ini dapat dilihat penjabaran dari hasil pengujian uji koefisien korelasi :

1. Nilai signifikansi Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan berkorelasi
2. Nilai signifikansi Semangat Kerja Pegawai (Y)  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan berkorelasi
3. Sedangkan Nilai Uji Korelasi Nilai Pearson correlation Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)  $0,766$  artinya korelasi yang terjadi kuat

4. Nilai Uji Korelasi Nilai Pearson correlation Semangat Kerja Pegawai (Y) 0,766 artinya korelasi yang terjadi kuat
5. Adapun acuan pedoman derajat hubungan sebagai berikut
  - Nilai Pearson Correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
  - Nilai Pearson Correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
  - Nilai Pearson Correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
  - Nilai Pearson Correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
  - Nilai Pearson Correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

#### 5.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) dalam menggambarkan variabel dependennya yaitu Semangat Kerja Pegawai (Y). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.58**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 <sup>a</sup>	,648	,635	2,70798
a. Predictors: (Constant), Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)				

*Sumber: Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil lampiran hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui *R Square* sebesar 0,648 atau 64,8%. Artinya variabel independen yaitu Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) mempengaruhi variabel

dependen Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 64,8%. Sisanya 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

#### 5.4.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen yakni Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) secara parsial berhubungan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y). Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 2,048. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS Versi 22 :

**Tabel 5.59**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	T-tabel	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,727	6,039		1,114		,275
	Kecemasan Menghadapi Pensiun (X)	,835	,166	,805	7,174	2,048	,000
a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)							

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat variabel Kecemasan Menghadapi Pensiun (X), t-hitung adalah sebesar 7,174 > t-tabel 2,048 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) berhubungan signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kecemasan Menghadapi Pensiun (X) berhubungan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\ &= t ( 0,05 / 2 ; 30 - 1 - 1 ) \\ &= t ( 0,025 ; 28 ) \\ &= t 2,048 \end{aligned}$$

Keterangan:  $n$  = jumlah sampel  
 $k$  = jumlah variabel bebas (X)  
 $\alpha = 0,05$

1. Apabila  $T_{hitung} > T^{tabel}$ , maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat hubungan antara variabel yang diteliti.
2. Apabila  $T_{hitung} < T^{tabel}$ , maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat hubungan antara variabel yang diteliti.

### 5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas dapat dijabarkan bahwa responden yang akan memasuki masa pensiun/cuti besar didominasi berjenis kelamin laki-laki dengan rentan umur rata-rata adalah 50-53 tahun, sementara itu berdasarkan tingkat pendidikan didominasi SMA dan S1, kemudian dengan lama masa bekerja yaitu 10-20 tahun. Responden yang mengalami tingkat kecemasan yang tinggi cenderung berada di posisi/jabatan pengantar dan driver jika dibandingkan dengan posisi yang lain. Kecemasan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hampir kepada seluruh faktor yaitu faktor fisik, sosial, ekonomi dan psikologis sedikit banyaknya mengalami kecemasan

akibat datangnya masa pensiun. Kecemasan tersebut muncul karena ketidaksiapan pegawai/responden dalam menghadapi masa pensiun. Kecemasan yang timbul dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai/responden dengan diketahui menurunnya semangat kerja yang ditandai dengan rendahnya tingkat absensi pegawai pada kategori keterlambatan.

Hubungan yang terjadi antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang memiliki tingkat kecemasan menghadapi pensiun yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang rendah. Sedangkan pegawai yang memiliki tingkat kecemasan menghadapi pensiun yang rendah cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kecemasan menghadapi pensiun berhubunga signifikan dan terdapat hubungan yang kuat terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru. Dapat dilihat dari tingkat kecemasan yang dialami para pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru yang akan memasuki cuti besar/pensiun, penyebabnya terdapat pada keseluruhan faktor, yakni: Faktor Fisik, Faktor Sosial, Faktor Ekonomi, dan Faktor Psikologis. Kecemasan tersebut tentunya bisa berdampak buruk pada semangat kerja pegawai, dimana para pegawai dituntut mampu untuk menyelesaikan tugasnya, akan tetapi terkendala dalam memaksimalkan pekerjaannya akibat adanya sikap kecemasan tersebut yang mengakibatkan menurunnya sikap semangat kerja pegawai. Hal itu tentu dapat mempengaruhi tujuan utama dari PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru.

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan yang kuat antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pegawai. Sehingga dapat dijabarkan hubungan yang terjadi adalah sebagai berikut: apabila tingkat kecemasan menghadapi pensiun tinggi maka tingkat semangat kerja akan rendah. Begitu pula sebaliknya apabila tingkat semangat kerja tinggi maka tingkat kecemasan menghadapi pensiun akan rendah.
- b. Kecemasan menghadapi pensiun yang tinggi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru. Hal ini terjadi karena adanya ketidak siapan pegawai dalam mempersiapkan segala kebutuhannya, baik itu kebutuhan fisik, ekonomi, sosial, dan psikologis ketika akan memasuki masa pensiun, sehingga dapat menimbulkan kecemasan.
- c. Semangat kerja pegawai rendah yang dipengaruhi oleh tingkat kecemasan menghadapi pensiun yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan pada tingkat absensi karyawan yang tinggi terutama pada kategori keterlambatan pegawai ketika masuk kerja.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan pada penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan/instansi terkait yaitu PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru hendaknya memperhatikan sikap kecemasan yang dialami pegawai yang timbul ketika akan memasuki masa pensiun yang disebabkan oleh berbagai faktor terutama faktor ekonomi. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dengan menurunnya sikap semangat kerja yang ditandai dengan tingginya faktor absensi. Hendaknya pihak perusahaan perlu memberikan informasi yang valid serta pemahaman lebih mendalam mengenai persiapan menghadapi pensiun, dengan cara tersebut diharapkan dapat mengurangi kecemasan yang dialami para pegawai. Kemudian dapat pula memberikan penghargaan (*reward*) finansial yang bertujuan dapat mengurangi kecemasan dan sekaligus dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lainnya, dan menjadikan kekurangan yang terdapat pada penelitian ini sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azahra Rezhya A.M.R, A. C. (2020). Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kontrak (PT. PLN (persero) Unit Pelaksanaan Pengendalian Pembangunan Kendari). *Jurnal Sublimapsi*, 59-66.
- Chanya Paripurastu Sasongko, H. N. (2017). Hubungan Antara Self Disclosure Dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada Pegawai PT. PLN (persero) Wilayah Semarang. *Jurnal Empati*, 54-60.
- Dorland. (2010). *Kamus Kedokteran Dorland*. Jakarta: EGC.
- Erna, D. (2013). Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada PNS. *eJournal Psikologi*, 1 (3): 324-331.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2012). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Lesmana, D. (2014). Kecerdasan Spiritual Dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun. *ISSN*, 168-183.
- M Nur Ghufron, R. R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Mulyana, O. P., & Yuliarti, V. (2015, February 3). *Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Pensiun Dengan Semangat Kerja Pada Pegawai*. Retrieved February 1, 2020, from *Jurnal Penelitian Psikologi*: <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id>
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Purnamasari, S. E., & Pradono, G. S. (2010). *Hubungan antara penyesuaian diri dengan kecemasan dalam menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Retrieved February 23, 2020, from Jurnal Ilmiah: <http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/jurnal-ilmiah/>
- Rochman, K. L. (2010). *Kesehatan Mental*. Purwokerto: Fajar Media Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tentang Pos*. (n.d.). Retrieved September 9, 2020, from POS INDONESIA: <https://www.posindonesia.co.id/id/content/12>
- Triadityo, D. (2010). Hubungan Antara Keselamatan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta. *Jurnal EMPATHY*.
- Wirawan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuke, W. (2010). Perbedaan Derajat Kecemasan dan Depresi Mahasiswa Kedokteran Preklinik dan Ko-Asisten di FK UNS Surakarta. *Skripsi: Surakarta : Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*.
- Zaviera, F. (2016). *Teori Kepribadian Sigumund Freud*. Yogyakarta: Pismashopie.