

**DUKUNGAN SOSIAL DAN KECERDASAN EMOSI SEBAGAI  
PREDIKTOR TERHADAP KECEMASAN MENGHADAPI PENSUN  
PADA PEGAWAI NEGERI BERDASARKAN PERBEDAAN  
JENIS KELAMIN DI KABUPATEN JENEPONTO**



**Diajukan Oleh :**

**REZKY NUR FATIMAH  
4515091016**

**SKRIPSI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2019**



**DUKUNGAN SOSIAL DAN KECERDASAN EMOSI SEBAGAI  
PREDIKTOR TERHADAP KECEMASAN MENGHADAPI Pensiun  
PADA PEGAWAI NEGERI BERDASARKAN PERBEDAAN  
JENIS KELAMIN DI KABUPATEN JENEPONTO**

**BOSOWA**  
**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai  
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.)**

*Oleh :*

**REZKY NUR FATIMAH  
4515091016**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2019**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

DUKUNGAN SOSIAL DAN KECERDASAN EMOSI SEBAGAI PREDIKTOR  
TERHADAP KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN PADA PEGAWAI  
NEGERI BERDASARKAN PERBEDAAN JENIS KELAMIN  
DI KABUPATEN JENEPONTO

Disusun dan diajukan oleh

REZKY NUR FATIMAH

NIM 4515091016

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.)

Menyetujui :

Pembimbing I



Andi Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog.

NIDN : 0904128402

Pembimbing II



Hasniar, A. Radde, S.Psi., M.Si.

NIDN : 0920077901

Mengetahui :

Dekan

Fakultas Psikologi,



Musawwir, S.Psi., M.Pd.

NIDN : 0927128501

Ketua Program Studi

Fakultas Psikologi,



Titin Florentina P., M.Psi., Psikolog

NIDN : 0931107702

**HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN**

**DUKUNGAN SOSIAL DAN KECERDASAN EMOSI SEBAGAI PREDIKTOR  
TERHADAP KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN PADA PEGAWAI  
NEGERI BERDASARKAN PERBEDAAN JENIS KELAMIN  
DI KABUPATEN JENEPONTO**

Disusun dan diajukan oleh :

**REZKY NUR FATIMAH**

**4515091016**

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian  
Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

Pada Hari Sabtu, tanggal 29 Agustus 2019

**Pembimbing I**

Andi Budhy Rakhmat., M.Psi., Psikolog.  
NIDN : 0904128402

**Pembimbing II**

Hasniar A. Radde., S.Psi., M.Si.  
NIDN : 0920077901

Megetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



Musawwir, S.Psi., M.Pd.  
NIDN : 0927128501

## HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama :

Nama : Rezky Nur Fatimah  
NIM : 4515091016  
Program Studi : Fakultas Psikologi  
Judul : Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi sebagai Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin Di Kabupaten Jeneponto

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Andi Budhy Rakhmat., M.Psi., Psikolog.

(.....)

2. Hasniar A.Radde., S.Psi., M.Si.

(.....)

3. Minarni, S.Psi., M.A.

(.....)

4. Musawwir, S.Psi., M.Pd.

(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Bosowa Makassar

Musawwir, S.Psi., M.Pd.

NIDN : 0027128501



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi sebagai Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin di Kabupaten Jeneponto" beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung risiko / sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian karya peneliti ini.

Makassar, 13 September 2019  
Yang Menyatakan,



**Rezky Nur Fatimah**  
4515091016

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan alhamdulillah.

Maha suci Allah SWT atas segala nikmat ilmu, kesehatan dan kemudahan-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik.

*Saya persembahkan karya ini untuk:*

*Ayahanda dan Ibunda yang tercinta.*

*Ayahanda yang selalu menyayangi dan memberikan yang terbaik selama hidupnya. Semoga di sana, tersenyum bahagia*

*melihat pencapaian putrinya saat ini.*

*Ibunda yang selalu memberikan kasih sayang yang tak terhingga, serta tak pernah jemu menjadi orang tua sekaligus sahabat untuk berbagi keluh kesah, memberikan motivasi dan selalu mendoakan yang terbaik untuk putrinya.*

*Semoga selalu dilimpahkan kesehatan.*

*Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu yang berharga dan pelajaran hidup yang bermanfaat selama proses perkuliahan sebagai bekal masa depan yang tidak akan pernah saya lupakan.*

*Serta rekan-rekan seperjuangan yang telah mengukir kisah selama empat tahun kebersamaan.*

## MOTTO

*“Keajaiban adalah kata lain dari doa dan kerja keras” – Kang Tae Joon/Choi Minho*

*“Hidup pernah lika-liku.*

*Jika rencanamu tidak berjalan dengan baik, itu bukan akhir dari segalanya”*

*“Jika hatimu tak sanggup, berteriaklah.*

*Jika matamu tak kuat menampungnya, menangislah.*

*Engkau bukan robot, engkau hanyalah manusia biasa.*

*“Gwanchanayo”*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah, rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi sebagai Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin di Kabupaten Jeneponto” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Tak lupa shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW beserta para sahabatnya, yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang seperti yang dirasakan saat ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak, baik moril maupun materiel. Banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat. Untuk itu, dengan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah, kemudahan, serta nikmat kesehatan sehingga peneliti bisa menjalani kehidupan dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua tercinta dan tersayang, Ayahanda saya Drs. Hasman Talli dan Ibunda saya Dra. Hj. Syamsinar Caya. Ayah yang selama hidupnya selalu mengajarkan saya untuk jangan mudah putus asa dan selalu bekerja keras mencapai impian dan nilai-nilai hidup lainnya, sehingga menjadi pedoman peneliti saat ini. Ibu yang kuat, selalu mendoakan yang terbaik untuk peneliti dan tak pernah jenuh sosok motivator untuk peneliti selama ini.

3. Kakanda yaitu Aba, Uwa dan Kr. Ngunna yang memberikan kata-kata positif sebagai semangat peneliti, anto' Minne tersayang yang selalu mendoakan cucunya demi keberhasilan menyelesaikan penelitian ini, keponakan tercinta yakni kakak Caca dan adik Keyko yang memberikan energi sehingga peneliti terdorong menyelesaikan penelitian ini, serta keluarga lainnya yang turut mendoakan peneliti.
4. Pak Andi Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog., selaku pembimbing I dan *expert* dalam penelitian ini yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan serta ilmu sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, yang meluangkan waktunya membimbing peneliti, memberikan motivasi sekaligus ilmu dan nasihat yang sangat bermanfaat selama mengerjakan skripsi.
5. Ibu Hasniar A. Radde, S.Psi., M.Psi., selaku pembimbing II dan *expert*, yang telah sabar meluangkan waktunya membimbing dan memberikan ilmu, arahan, dorongan, serta nasihat yang sangat bermanfaat untuk peneliti selama proses pengerjaan skripsi.
6. Ibu Sri Hayati, M.Psi., Psikolog., selaku penasehat akademik yang tak pernah henti memberikan motivasi dan ilmu kepada peneliti selama proses perkuliahan berlangsung.
7. Pak Musawwir, S.Psi., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, penguji, dan sebagai *expert* dalam penelitian ini yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Ibu Minarni, S.Psi., M.A., selaku penguji yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan ilmunya selama penyelesaian skripsi ini.

9. Ibu Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A., Ibu Titin Florentina, M.Psi., M.Psi., Psikolog., Ibu Sitti Syawaliah, M.Psi., Psikolog., Pak Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog., selaku dosen-dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan banyak ilmu yang sangat berguna untuk saya selama proses perkuliahan.
10. Teman pejuang skripsi yaitu Kresna Utary Dewantoro, Iin Amalia Satyani, St. Rahmadani, Kiki Reaskyani, dan Riska Novia Pratiwi yang memberikan motivasi dan bantuan satu sama lain apabila peneliti mengalami kesulitan selama proses mengerjakan skripsi, dan menjadi rumah selama beberapa bulan terakhir ini.
11. Anisa Tanrere dan Wasti Simalango yang memberikan bantuan moral dan moril, senantiasa menguatkan dan memberikan motivasinya, serta selalu ada pada situasi suka maupun duka, serta teman jatuh bangun dan pendengar setia, selama zaman dahulu kala.
12. Ria Febriani, Citra Febriani Safitri dan Abdul Razak yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan bantuan di saat peneliti kehilangan arah selama proses pengerjaan skripsi.
13. Feren Arsandy yang setia membantu peneliti memperbanyak draft skripsi, dan Dedi Nasruddin yang memberikan dukungan instrumen berupa peminjaman *printer* demi kelancaran penyelesaian skripsi peneliti. Yafiah Amalia yang senantiasa memberikan petuah-petuahnya agar selalu menyerahkan semuanya kepada sang pemilik kehidupan, selalu berpesan untuk selalu ikhlas dan terus berdoa kepada Allah SWT, serta A. Kemala Andini yang sempat meluangkan waktunya untuk berbagi informasi mengenai variabel penelitiannya yang sama dengan variabel peneliti.

14. Rekan-rekan seperjuangan Wund't 2015 atas semua kenangan yang telah diukir dalam kehidupan peneliti selama proses perkuliahan selama ini.
15. Kiyak, Windy dan Yani yang mau membagi keceriaannya sebagai energi positif agar peneliti tidak merasa stres selama berjuang, semoga kalian cepat menyusul. Keluarga besar Fakultas Psikologi Universitas Bosowa lainnya, yang setia memberikan dukungan semangat untuk menjalani hidup yang lebih indah.
16. Kakanda Aulia Annisa Yusri dan kakanda Ramlan Natsir yang tidak menolak untuk direpotkan, terima kasih telah memberikan bantuannya pada saat pengambilan data penelitian.
17. Staf tata usaha yaitu ibu Jerni, ibu Haji, dan ibu Ira yang selalu membantu peneliti dalam mengurus persuratan dan perizinan.
18. Pihak-pihak lain yang senantiasa memberikan doa, dorongan, dan bantuan lainnya sehingga skripsi terselesaikan yang tidak bisa peneliti tuliskan satu persatu.
19. Responden penelitian yang membantu penyelesaian penelitian ini dengan lancar, semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu sekalian.

Saya menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk peneliti demi kesempurnaan skripsi. Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi orang banyak.

Makassar, 13 September 2019

**Rezky Nur Fatimah**  
4515091016

## ABSTRAK

### Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi sebagai Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin di Kabupaten Jeneponto

Rezky Nur Fatimah

4515091016

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa

[rezkynurfath@gmail.com](mailto:rezkynurfath@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah dukungan sosial dan kecerdasan emosi menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun. Penelitian dilakukan terhadap 141 orang responden yang merupakan pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto yang berusia 50 tahun hingga 56 tahun. Skala yang digunakan dalam penelitian itu terdiri atas dua skala adaptasi dan satu skala yang dikonstruksi. Adapun skala yang diadaptasi yaitu *Retirement Anxiety Scale* atau RAS berdasarkan teori Oluseyi & Olufemi (2015) dan *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) yang disusun oleh Schutte, et.all (1998) berdasarkan konsep teoretis yang dikembangkan oleh Mayer dan Salovey (1990), sedangkan skala yang dikonstruksi yakni skala dukungan sosial yang mengacu pada aspek-aspek Sarafino & Smith (2011). Data dianalisis dengan regresi linear berganda, dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic* 20. Hasil analisis penelitian ini memberikan kesimpulan yakni *pertama*, dukungan sosial dan kecerdasan emosi dapat menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki sebesar 32%; *kedua*, dukungan sosial dan kecerdasan emosi dapat menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan sebesar 26%; *tiga*, dukungan sosial dan kecerdasan emosi dapat menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sebesar 28,9%; *empat*, dukungan sosial dapat menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin 27,6%; *lima*, kecerdasan emosi dapat menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin sebesar 3,4%.

Kata Kunci : Kecemasan Menghadapi Pensiun, Dukungan Sosial, Kecerdasan Emosi.

## DAFTAR ISI

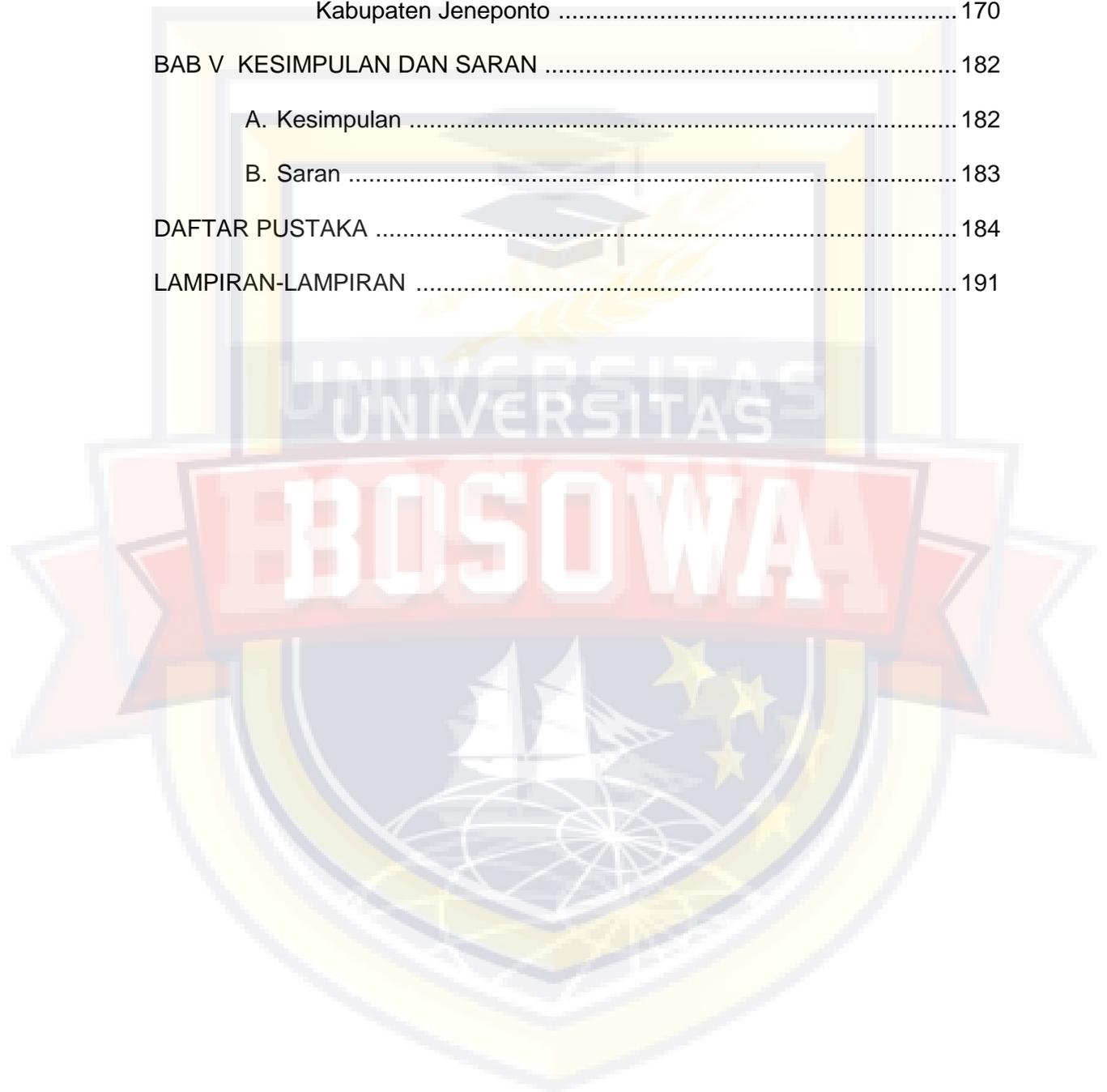
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
MOTTO .....	viii
KATA PENGANTAR .....	vix
ABSTRAK .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	17
C. Tujuan Penelitian .....	17
D. Manfaat Penelitian .....	18
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kecemasan Menghadapi Pensiun .....	20
1. Definisi Kecemasan .....	20
2. Definisi Kecemasan Menghadapi Pensiun .....	24
3. Aspek-Aspek Kecemasan Menghadapi Pensiun .....	26
4. Bentuk-Bentuk Kecemasan .....	29

5. Faktor-Faktor Kecemasan Menghadapi Pensiun .....	30
6. Dampak Kecemasan Menghadapi Pensiun.....	36
7. Penelitian dan Pengukuran Kecemasan Menghadapi Pensiun ...	38
8. Alat Ukur Kecemasan Menghadapi Pensiun .....	39
B. Dukungan Sosial .....	41
1. Definisi Dukungan Sosial .....	41
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial .....	42
3. Faktor-Faktor Dukungan Sosial .....	45
4. Dampak Dukungan Sosial .....	47
5. Penelitian dan Pengukuran Terkait Dukungan Sosial .....	49
C. Kecerdasan Emosi.....	50
1. Definisi Kecerdasan Emosi .....	50
2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosi .....	52
3. Bentuk-Bentuk Kecerdasan Emosi .....	57
4. Faktor-Faktor Kecerdasan Emosi .....	59
5. Penelitian dan Pengukuran Terkait Kecerdasan Emosi .....	61
6. Alat Ukur Kecerdasan Emosi .....	62
D. Pensiun dari Tinjauan Psikologi Perkembangan .....	65
1. Pensiun .....	65
2. Tinjauan Psikologi Perkembangan .....	66
E. Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi sebagai Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin .....	67
F. Kerangka Penelitian .....	70
G. Hipotesis .....	71

BAB III METODE PENELITIAN .....	72
A. Jenis Penelitian .....	72
B. Variabel Penelitian .....	72
C. Definisi Variabel .....	73
1. Definisi Konseptual .....	73
2. Definisi Operasional .....	74
D. Populasi dan Sampel .....	75
E. Teknik Pengumpulan Data .....	76
1. Skala Kecemasan Menghadapi Pensiun .....	76
2. Skala Dukungan Sosial .....	77
3. Skala Kecerdasan Emosi .....	78
F. Uji Instrumen Penelitian .....	79
1. Uji Validitas .....	81
2. Uji Reliabilitas .....	87
G. Analisis Data .....	89
1. Analisis Deskriptif .....	89
2. Uji Asumsi .....	90
3. Uji Hipotesis .....	92
H. Jadwal Penelitian .....	95
1. Persiapan Penelitian .....	95
2. Pelaksanaan Penelitian .....	97
3. Pengolahan dan Analisis Data .....	98
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	100
A. Deskriptif Demografi .....	100
1. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	100

2. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia .....	100
3. Deskriptif Responden Berdasarkan Suku .....	101
4. Deskriptif Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	102
B. Deskriptif Variabel .....	102
1. Deskriptif Kecemasan Menghadapi Pensiun .....	103
2. Deskriptif Dukungan Sosial .....	104
3. Deskriptif Kecerdasan Emosi .....	106
C. Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi .....	107
1. Deskriptif Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri .....	107
2. Deskriptif Dukungan Sosial pada Pegawai Negeri .....	116
3. Deskriptif Kecerdasan Emosi pada Pegawai Negeri .....	125
D. Hasil Uji Asumsi .....	133
1. Uji Normalitas .....	133
2. Uji Linearitas .....	134
3. Uji Multikolinearitas .....	135
4. Uji Heteroskedastisitas .....	136
E. Hasil Uji Hipotesis .....	137
F. Pembahasan .....	152
1. Gambaran Umum Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri .....	152
2. Gambaran Umum Dukungan Sosial pada Pegawai Negeri ...	159
3. Gambaran Umum Kecerdasan Emosi pada Pegawai Negeri .....	163
4. Kontribusi Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi	

terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin di Kabupaten Jeneponto .....	170
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	182
A. Kesimpulan .....	182
B. Saran .....	183
DAFTAR PUSTAKA .....	184
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	191



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blueprint Retirement Anxiety Scale (RAS) Sebelum Uji Coba</i> .....	77
Tabel 3.2	<i>Blueprint Skala Dukungan Sosial Sebelum Uji Coba</i> .....	77
Tabel 3.3	<i>Blueprint Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS) Sebelum Uji Coba</i> .....	78
Tabel 3.4	<i>Blueprint Retirement Anxiety Scale (RAS) Setelah Uji Coba</i> .....	85
Tabel 3.5	<i>Blueprint Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba</i> .....	86
Tabel 3.6	<i>Blueprint Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS) Setelah Uji Coba</i> .....	87
Tabel 3.7	Reliabilitas <i>Retirement Anxiety Scale (RAS)</i> .....	88
Tabel 3.8	Reliabilitas Skala Dukungan Sosial .....	88
Tabel 3.9	Reliabilitas <i>Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS)</i> .....	89
Tabel 3.10	Jadwal Penelitian .....	99
Tabel 4.1	Kategori Skor .....	103
Tabel 4.2	Hasil Analisis Data Empirik Kecemasan Menghadapi Pensiun....	103
Tabel 4.3	Kategorisasi Skor Kecemasan Menghadapi Pensiun .....	103
Tabel 4.4	Hasil Analisis Data Empirik Dukungan Sosial.....	104
Tabel 4.5	Kategorisasi Skor Dukungan Sosial .....	105
Tabel 4.6	Hasil Analisis Data Empirik Kecerdasan Emosi.....	106
Tabel 4.7	Kategorisasi Skor Kecerdasan Emosi .....	106
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas.....	134
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas .....	135
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas .....	136
Tabel 4.11	Kontribusi Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi	

terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Laki-Laki .....	139
Tabel 4.12 Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki dan Kecerdasan Emosi Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki .....	140
Tabel 4.13 Koefisien Regresi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki .....	142
Tabel 4.14 Kontribusi Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan .....	143
Tabel 4.15 Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan .....	144
Tabel 4.16 Koefisien Regresi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan .....	145
Tabel 4.17 Kontribusi Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri.....	147

Tabel 4.18 Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri .....	148
Tabel 4.19 Koefisien Regresi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri.....	149
Tabel 4.20 Perbandingan Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki dan Pegawai Negeri Perempuan.....	151



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin . . . .	100
Gambar 4.2 Diagram Deskriptif Responden Berdasarkan Usia .....	100
Gambar 4.3 Diagram Deskriptif Responden Berdasarkan Suku .....	100
Gambar 4.5 Diagram Deskriptif Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	101
Gambar 4.6 Diagram Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Kategori .....	103
Gambar 4.7 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Kategori.....	104
Gambar 4.8 Diagram Kecerdasan Emosi Berdasarkan Kategori .....	106
Gambar 4.9 Diagram Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Jenis Kelamin .....	107
Gambar 4.10 Diagram Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Usia .....	108
Gambar 4.11 Diagram Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Suku .....	112
Gambar 4.12 Diagram Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	115
Gambar 4.13 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin .....	117
Gambar 4.14 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Usia .....	118
Gambar 4.15 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Suku .....	122
Gambar 4.16 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	123
Gambar 4.17 Diagram Kecerdasan Emosi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	125
Gambar 4.18 Diagram Kecerdasan Emosi Berdasarkan Usia .....	127

Gambar 4.19 Diagram Kecerdasan Emosi Berdasarkan Suku ..... 130

Gambar 4.20 Diagram Kecerdasan Emosi Berdasarkan Bidang Pekerjaan ... 132

Gambar 4.21 Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas ..... 137



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Contoh Skala Penelitian .....	192
Lampiran 2 Contoh Input Data .....	196
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas .....	201
Lampiran 4 Hasil Analisis Deskriptif Responden .....	247
Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel .....	252
Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi .....	255
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi .....	262
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis .....	267
Lampiran 9 Sertifikat Translator .....	271
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian .....	283

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang tidak terlepas dari sesuatu atau kegiatan yang disebut aktivitas kerja atau yang dikenal dengan istilah bekerja di dalam kehidupan sehari-hari orang-orang tersebut, karena bekerja merupakan suatu aktivitas fisik maupun aktivitas mental yang menjadi kegiatan utama manusia. Bekerja dilakukan untuk mencapai kelangsungan hidupnya. Bekerja menjadi suatu kebutuhan yang mutlak bagi setiap manusia di muka bumi ini dan harus dilakukan (Anoraga, 2006).

Selain sebagai sumber penghasilan, bekerja juga menjadi suatu simbol identitas bagi diri manusia, dan seseorang akan diakui di lingkungan masyarakatnya dengan adanya identitas tersebut, karena identitas memiliki sebuah arti dan peran dalam masyarakat itu. Bekerja akan memenuhi kebutuhan hidup atas penghargaan dan kompetensi. Namun seiring berjalannya waktu, terdapat pelepasan masa jabatan dalam setiap pekerjaan, yang disebut sebagai purna bakti atau dikenal dengan istilah pensiun (Hurlock, 1996).

Di lembaga pemerintahan atau swasta Indonesia terdapat aturan-aturan yang di dalamnya mengatur bahwa seorang pegawai atau karyawan harus berhenti dari pekerjaan apabila mencapai umur tertentu, yaitu purna tugas atau pensiun (2013). Di Indonesia, terdapat batasan usia bekerja yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 11 tahun 1961, bahwa usia pensiun

pegawai negeri di Indonesia yaitu 50 tahun. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 1979, batas usia pensiun adalah 56 tahun atau lebih, bagi pegawai pemerintah yang menduduki sebuah jabatan tertentu (Triatmodjo, 1983).

Pegawai yang pensiun akan mendapatkan banyak waktu yang lebih untuk berkumpul bersama keluarga. Berubahnya status dari seorang pegawai menjadi pensiunan, akan memberikan perasaan yang bebas karena tidak adanya lagi tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta terdapat gaji pensiun yang akan diberikan setiap bulannya untuk menunjang kehidupan di hari tua walaupun tidak sebesar gaji pokok (Santrock, 2012). Selain itu, momen ketika pensiun dapat dijadikan sebagai waktu untuk memperbaiki diri lebih baik dari sebelumnya, seperti halnya lebih mendekatkan diri kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dikutip dari laman Warta Ekonomi mengenai salah satu kisah seseorang yang memulai karier sebagai pengusaha di usia yang tidak lagi muda yaitu Ren Zhengfei (74), pensiunan tentara Cina yang merupakan pendiri Huawei. Semakin besarnya Huawei di sektor telekomunikasi di Cina bahkan dunia, mampu mengantarkannya menjadi orang terkaya nomor 1.028 di dunia dengan total kekayaan US\$2,2 miliar atau Rp29,26 triliun. Selain itu, pengusaha dalam negeri yang juga merintis usahanya setelah menjadi pensiunan adalah Endang Kusuma. Di lansir dari jokosusilo.com, bahwa Endang telah mempersiapkan diri untuk mempelajari *internet marketing* sebelum memasuki masa pensiun sebagai PNS. Adapun penghasilan yang diperoleh melalui *internet marketing* jumlahnya lebih besar dari Rp. 3.000.000, yang merupakan gaji pensiunnya.

Banyak kasus yang terjadi bahwa tidak semua orang mempunyai pandangan yang positif tentang pensiun. Hal ini disebabkan karena seseorang memiliki ketidaksiapan saat menghadapi masa pensiun, bahkan dapat menyebabkan seseorang merasakan kecemasan (Santrock, 2012). Realita yang terjadi bahwa terdapat pegawai yang mengalami penurunan kinerja atau semangat kerja di kantor menjelang pensiun yang sebentar lagi tiba karena mengalami kecemasan menghadapi pensiun. Selain itu terdapat pula pegawai yang cemas menghadapi pensiun, merasa banyak melamun karena memikirkan usaha yang akan dilakukan setelah pensiun nanti.

Sebuah survei dilakukan oleh Kompas kepada karyawan yang akan menghadapi pensiun, dengan hasil survei menunjukkan bahwa 90% karyawan tidak siap untuk menghadapi pensiun. Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang hanya berharap pada hasil namun tidak ada usaha yang dilakukan, dan kurangnya perencanaan setelah pensiun. Laporan Kompas menunjukkan hanya ada 10% pekerja yang berada dalam jalur yang tepat guna menjamin masa pensiunnya nanti, dan laporan dari Financial Finesse juga menunjukkan bahwa 61% dari pekerja tidak mengetahui jumlah simpanan mereka, apakah simpanannya akan cukup untuk menjamin kebahagiaan dihari tua atau sebaliknya (Finansialku.com, 2018).

Pensiun menjadi salah satu stresor terbesar dari 10 stresor yang ada dalam kehidupan pegawai. Hal ini membuat masa pensiun menjadi tidak mudah untuk dijalani atau dilalui oleh mereka yang akan menghadapi masa pensiun, karena terdapat situasi baru setelah pensiun perasaan menjadi tidak pasti, tidak jelas, dan situasi setelah pensiun dirasakan asing bagi para

pegawai (Shives, 1998). Menurut Moen (dalam Santrock, 2012) pensiun merupakan suatu proses, dan bukan merupakan suatu peristiwa.

Menurut Finansialku.com (2019) bahwa banyak karyawan atau pegawai yang merasakan cemas atau perasaan takut dengan masa-masa pensiun. Kecemasan menghadapi masa pensiun bukanlah sesuatu yang aneh, karena banyak karyawan masih bingung dengan apa yang akan terjadi, apa yang akan dihadapi, ketidakpastian dan rasa takut karena tidak berdaya jika sudah usia lanjut. Kecemasan memasuki masa pensiun terjadi karena seseorang memasuki masa transisi yang tadinya produktif yakni setiap hari bekerja menjadi tidak bekerja lagi.

Dilakukan wawancara dengan tujuh orang pegawai negeri yang dijadikan narasumber yang terdiri dari tiga orang subjek laki-laki dan empat orang subjek perempuan yang bekerja di Kabupaten Jeneponto. Berdasarkan hal tersebut, maka Peneliti memperoleh data awal bahwa terdapat satu orang subjek laki-laki dan dua orang subjek perempuan yang mengaku merasa cemas menghadapi masa pensiun. Empat orang subjek lainnya yakni dua orang subjek laki-laki dan dua orang subjek perempuan masing-masing merasa tidak cemas terkait dengan masa baktinya.

Subjek merasa cemas ketika memikirkan aktivitas selanjutnya yang akan dilakukan setelah pensiun nanti. Subjek adalah penanggung jawab salah satu ekstrakurikuler di sekolah tempatnya bekerja, dan sangat aktif mendampingi para siswa selama proses latihan dan mengikuti suatu perlombaan. Subjek memaparkan bahwa setiap hari lebih banyak menghabiskan waktunya di sekolah, serta merasa senang dan nyaman ketika hari-harinya dihabiskan dengan kegiatan bersama pengurus

ekstrakurikuler di sekolahnya. Subjek menambahkan bahwa dirinya tidak terbiasa apabila tidak melakukan sebuah aktivitas untuk mengisi hari-harinya, hal itulah yang membuat subjek pusing karena stres memikirkan kegiatan yang akan dilakukan subjek setelah pensiun.

Subjek juga menuturkan bahwa dirinya harus mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga setiap bulan bersama sang istri. Subjek menjelaskan walaupun kedua anaknya telah mendapatkan gelar sarjana, namun anak-anaknya tersebut belum mendapatkan pekerjaan sehingga belum mampu membantu subjek dalam segi ekonomi. Subjek menambahkan bahwa telah dipersiapkan tabungan, namun subjek khawatir tabungan itu tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga selama hari, serta belum ada ide usaha yang dipersiapkan setelah pensiun nanti.

Subjek menjelaskan bahwa terdapat perasaan takut kesehatannya akan menurun apabila tidak ada aktivitas untuk mengisi hari tuanya seperti kegiatan di tempat kerjanya, mengingat bahwa subjek terbiasa aktif bekerja setiap harinya dan lebih banyak menghabiskan waktu di sekolah daripada di rumah. Subjek memaparkan kadang tidak fokus saat bekerja karena memikirkan masa pensiunnya, sehingga mengaku merasa pusing karena stres memikirkan hal tersebut. Subjek khawatir hal itu akan memengaruhi tekanan darahnya. Walaupun ada dukungan semangat yang diberikan oleh keluarga untuk melewati pensiun, akan tetapi subjek mengaku masih merasa cemas memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi nantinya.

Subjek perempuan juga mengaku merasa takut, khawatir, gelisah, melamun, stres, dan cemas karena akan menerima kenyataan bahwa tidak ada lagi kegiatan yang dilakukan di sekolah. Mengingat subjek adalah guru

aktif dalam lingkup pendidikan, yaitu selain sebagai salah satu guru berpengaruh di tempat kerjanya, dan juga sebagai ketua komunitas guru di Jeneponto. Hal tersebut seperti penjelasan di atas bahwa kecemasan dapat terjadi, salah satunya karena pegawai negeri akan memasuki masa transisi yang tadinya produktif yakni setiap hari bekerja menjadi tidak kerja lagi.

Selain itu, subjek merasa cemas karena tidak ada lagi pemasukan tambahan, seperti sertifikasi, gaji pokok yang utuh serta tunjangan-tunjangan lain, dampaknya ialah subjek sering melamun dan kadang merasa stres memikirkan hal itu. Meskipun setelah pensiun, tetap mendapatkan gaji pensiun yaitu sebesar 71% dari gaji pokok, akan tetapi gaji itu tidak utuh lagi untuk membayar cicilan, dan membiayai kehidupan sehari-hari. Hal ini didasari bahwa anak-anak subjek belum berhasil menjadi PNS serta masih ada tanggungan yang harus diemban sebagai tulang punggung keluarga, seperti membiayai kuliah anak bungsu dan cucu yang orang tuanya masih berstatus honorer.

Subjek memaparkan bahwa dirinya belum mendiskusikan ke semua anak-anaknya terkait persiapan dalam penyesuaian hidup dengan kondisi yang berbeda dan baru setelah masa bakti subjek berakhir, karena subjek mengaku tidak ingin menjadi beban pikiran bagi anak-anaknya yang masih mengharapkan bantuan subjek dari segi ekonomi. Oleh karena itu, belum ada dukungan dari semua anggota keluarga untuk menghadapi pensiun. Selain itu, belum adanya tabungan hari tua dan usaha untuk menambah pemasukan setelah pensiun diakui juga menimbulkan perasaan cemas bagi diri subjek.

Subjek mengaku merasa takut ketika subjek tidak dapat memenuhi kebutuhan anak dan cucu setelah pensiun nanti serta kebutuhan dirinya sendiri di hari tua karena hanya mengharapkan gaji pensiun. Perasaan khawatir muncul apabila akan menghadapi kenyataan bahwa sebentar lagi subjek memasuki masa pensiun, yang artinya tidak ada lagi aktivitas belajar-mengajar yang setiap hari digeluti bersama teman sejawat di sekolah, serta tidak lagi mengikuti pelatihan guru untuk dilatihkan kembali kepada guru-guru muda sesuai dengan bidang mata pelajarannya. Sedangkan perasaan gelisah dirasakan saat memikirkan usaha dan aktifitas yang akan dilakukan selanjutnya setelah subjek menjadi pensiunan.

Subjek memamparkan bahwa semakin dekat waktu menjelang pensiun, maka perasaan cemasnya tidak terbendungkan lagi. Subjek menjelaskan bahwa (1) terdapat perasaan tidak bersemangat atau tidak bergairah lagi untuk menyelesaikan pembuatan perangkat administrasi yaitu Rancangan Perangkat Pembelajaran (RPP) yang dijadikan pedoman untuk mengajar agar proses belajar terarah. Apabila perangkat administrasi tidak dibuat, maka hal tersebut berdampak pada proses belajar-mengajar yang dapat merugikan siswa untuk lebih memahami muatan materi pembelajaran.

Selain itu, (2) subjek merasa tidak lagi memiliki keinginan untuk mengganti atau membeli pakaian kerja yang digunakan pada tanggal tertentu (seperti setiap tanggal 17 menggunakan pakaian Kopri), yang dirugikan adalah diri sendiri karena disoroti oleh Kepala Sekolah dan citra sekolah yang disoroti oleh Dinas Pendidikan karena dinilai kurangnya kesadaran guru di sekolah yang bersangkutan untuk menggunakan pakaian yang telah diwajibkan. Serta (3) subjek mengaku tidak lagi memiliki

semangat dan gairah apabila diutus oleh pihak sekolah untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guru. Hal ini akan merugikan dirinya sendiri karena tidak dapat menambah wawasan pengetahuan untuk disalurkan kepada guru-guru lain dan peserta didik.

Subjek perempuan lainnya mengaku merasa cemas karena setelah pensiun hanya memperoleh gaji pensiun yang tidak lagi utuh seperti gaji pokok serta tidak lagi memperoleh sertifikasi dan tunjangan-tunjangan lain yang. Subjek mengaku bahwa tidak lama lagi suaminya juga akan merasakan pensiun. Selain itu, subjek menjelaskan bahwa dari dulu dirinya dan suami telah menabung, namun sedikit demi sedikit telah digunakan untuk usahanya yang telah dirintis tetapi belum juga berkembang karena kurangnya minat masyarakat setempat. Hal itu membuat subjek merasa stres memikirkan pemasukan lainnya untuk memenuhi kebutuhan anaknya yang masih berkuliah dan merasa khawatir akan memenuhi pemenuhan kebutuhan kehidupannya sehari-hari bersama keluarga yang akan berbeda setelah pensiun nanti.

Subjek mengungkapkan bahwa dirinya belum pernah membicarakan mengenai masa pensiunnya kepada keluarga karena tidak ingin mengganggu kesibukan anggota keluarga lainnya, sehingga subjek belum memperoleh dukungan untuk melewati pensiun. Subjek mengaku lebih banyak menghabiskan waktu untuk memikirkan cara untuk meningkatkan usaha yang sedang dirintis, sebagai modal di hari tua. Subjek menambahkan karena dirinya merasa cemas menghadapi purna bakti, maka subjek merasa bahwa tingkat kinerja dan semangat untuk bekerja semakin menurun, sehingga jarang ke kantor.

Berdasarkan penjelasan di atas, subjek yang mengaku merasa cemas menghadapi pensiun yaitu mengalami penurunan kinerja dan kesadaran diri dalam bekerja, dan subjek juga merasa cemas menjelang masa pensiun yang semakin mendekat karena memikirkan aktifitas yang akan dilakukan setelah pensiun tidak lagi seaktif di lingkungan bekerja serta belum adanya tabungan hari tua dan perencanaan usaha setelah pensiun sebagai bekal nantinya, menimbulkan perasaan stres. Subjek mengaku apabila terus memikirkan hal-hal tersebut, maka riwayat penyakit vertigo dan hipertensi dapat menyerang dirinya. Apabila stres karena kecemasan semakin berlanjut, maka hal tersebut akan membahayakan fisik atau kesehatan subjek.

Sedangkan subjek perempuan yang tidak cemas memaparkan bahwa dirinya tidak merasakan cemas karena telah menerima kenyataan bahwa setiap pegawai negeri pasti akan melewati pensiun. Subjek juga telah memiliki perencanaan setelah pensiun dengan melakukan persiapan seperti membangun dan menjalankan usaha nantinya. Walaupun salah satu subjek yang mengaku kesehatannya telah menurun namun masing-masing telah mengkonsepkan usaha yang akan dirintis dan ditekuni sebagai sumber penghasilan dan aktivitas baru di hari tua, yaitu akan membuka usaha menjahit sesuai potensinya sebagai guru Tata Busana dan akan membuka usaha rumah makan keluarga sesuai dengan saran dari keluarganya. Selain itu, dukungan dari suami dan anak-anak menjadi penguat untuk semangat menjalani kehidupan setelah pensiun seperti biasanya.

Sedangkan subjek laki-laki memberikan komentar yang sama yakni tidak merasakan cemas walaupun nanti akan pensiun. Meskipun salah satu

subjek belum mendiskusikan terkait masa pensiunnya, dan kedua subjek mengaku belum memikirkan usaha yang akan dirintis setelah pensiun nanti, serta hanya berbekalkan sedikit tabungan dan bertumpuh nantinya pada gaji pensiun untuk menyambung hidup di hari tua, subjek tegas memaparkan bahwa mereka siap menghadapi masa pensiun. Hal ini karena kedua subjek memaparkan bahwa masa pensiun merupakan hal yang pasti dan mutlak akan dihadapi oleh semua pegawai negeri nantinya, tidak ada satupun pegawai negeri yang dapat menghindari masa purna bakti tersebut. Subjek juga menganggap bahwa terdapat hikmah setelah pensiun, yaitu akan lebih banyak waktu luang berkumpul dengan istri dan anak-anak, serta menjadi waktu untuk lebih mendalami agama untuk bekal di akhirat nanti.

Sesuai dengan pemaparan data awal di atas, diperoleh kesimpulan bahwa kecemasan muncul pada pegawai negeri karena aktivitas yang dilakukan di sekolah setiap harinya tidak lagi dijalankan setelah pensiun nanti (memasuki masa transisi yang tadinya produktif bekerja setiap hari menjadi tidak lagi). Selain itu, perasaan cemas muncul karena mengingat tidak adanya persiapan yang dilakukan sebelum memasuki masa pensiun seperti tabungan di hari tua dan usaha yang akan dirintis sebagai aktivitas dan sumber pemasukan setelah pensiun. Kesehatan yang lagi tidak prima, akhirnya sulit untuk melakukan aktivitas di hari tua juga menjadi alasan pegawai negeri yang menghadapi pensiun menjadi cemas.

Bagi sebagian orang, pensiun dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan, yang dapat menimbulkan kecemasan dan perasaan tertekan pada diri seseorang. Kecemasan ialah suatu emosi yang tidak menyenangkan, yang ditandai dengan kekhawatiran, keprihatinan, dan rasa

takut yang dialami pada tingkatan berbeda (Atkinson, 1983). Secara umum, Menurut *National Institute of Mental Health*, perempuan cenderung memiliki gangguan kecemasan dibandingkan laki-laki, namun dalam permasalahan menjelang pensiun berdasarkan jenis kelamin, pria cenderung rentang mengalami gangguan kecemasan dibandingkan wanita.

Gangguan kecemasan cenderung rentang dialami oleh pria, karena pria mempunyai harga diri yang tinggi dalam dunia pekerjaannya. Beberapa pria akan merasa hancur dan merasa dirinya gagal apabila mengalami kemunduran dalam karier dan keuangan, terlebih lagi pengaruhnya besar pada mereka yang menduduki suatu jabatan tertentu (Hurlock, 1997). Oleh sebab itu, pegawai negeri yang akan memasuki pensiun harus menghindari kecemasan, agar masa pensiun menjadi sebuah momen yang selalu dinantikan bagi para pegawai negeri.

Berdasarkan pemaparan di atas, hal tersebut berbahaya karena dapat menjadi ancaman bagi para pegawai negeri yang merasakan kecemasan menghadapi pensiun. Sesuai penjelasan di atas bahwa terdapat pegawai negeri yang mengalami penurunan semangat kerja atau kinerja dan penurunan kesadaran diri dalam bekerja di sisa masa baktinya sebagai pegawai negeri, yang dapat berdampak pada proses belajar-mengajar yang akhirnya dapat merugikan para siswa yang ingin menuntut ilmu. Hal lain yang dapat menjadi ancaman yakni pegawai negeri tersebut merasa stres ketika memikirkan usaha dan kegiatan yang akan dilakukan setelah pensiun nanti, karena menanggung beban seorang diri tanpa berbagi dengan semua anaknya yang menyebabkan belum ada dukungan dari keluarga untuk menghadapi pensiun.

Apabila stres berkepanjangan dialami oleh pegawai negeri tersebut, maka hal itu dapat mengancam jiwanya karena dapat mengakibatkan terjadinya depresi, dan apabila depresi telah dialami oleh seseorang maka daya fisik akan menurun atau mudah terserang penyakit, terlebih lagi orang tersebut berada pada usia madya dan memiliki riwayat penyakit. Penurunan fisik yang sering terjadi karena diakibatkan oleh stres yaitu penyakit jantung yang merupakan pembunuh nomor satu di dunia, serta tekanan darah tinggi karena banyaknya pikiran yang dapat mengakibatkan *stroke*. Apabila hal tersebut tidak diselesaikan maka akan terjadi masalah yang serius dan mengancam, oleh karena itu dukungan sosial dan kecerdasan emosi sebagai tawaran untuk menyelesaikan masalah-masalah itu.

Kim dan Moen (dalam Papalia, Olds, & Feldman, 1989) telah menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang memengaruhi pegawai negeri dalam menghadapi masa pensiun yaitu sumber daya personal, yang mengacu kepada kesehatan, status sosial ekonomi dan kepribadian ; sumber daya ekonomi, yakni seorang pegawai tidak merasa khawatir akan pendapatan yang berkurang setelah pensiun karena pegawai tersebut memiliki pendapatan sampingan ; dan sumber daya relasional sosial, yang menjelaskan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga dan orang-orang di sekitar dapat membantu seseorang untuk menghadapi realitas kehidupan yang sedang dihadapi dengan tetap semangat dan percaya diri.

Menurut Smet (1994), dukungan sosial adalah dukungan dan bantuan dari orang-orang terdekat. Terdapat empat dimensi dukungan sosial menurut Sarafino & Smith (2011), yaitu: 1) dukungan emosional, mengarah kepada

pengungkapan rasa empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang lain yang bersangkutan ; 2) dukungan penghargaan: mengacu kepada ungkapan hormat atau penghargaan positif kepada orang lain, dorongan maju dan pernyataan setuju terhadap gagasan atau perasaan orang lain, serta penilaian positif dengan orang-orang lain ; 3) dukungan instrumental: mengarah kepada bantuan secara langsung ; dan 4) dukungan informatif: mengenai pemberian nasihat-nasihat dan petunjuk-petunjuk, saran-saran, serta umpan balik.

Berdasarkan data awal dari hasil wawancara diperoleh bahwa dua orang subjek yang tidak merasa cemas menghadapi pensiun, mengaku telah mendiskusikan dengan anak-anak dan suami mengenai perubahan yang akan dialami setelah pensiun dan telah membahas mengenai persiapan yang akan dilakukan setelah pensiun nanti. Oleh karena itu, subjek telah mendapatkan dukungan dari anggota keluarga untuk menghadapi masa purna bakti. Dukungan yang diberikan dari orang-orang terkasih diakui subjek menjadi penguat untuk melewati hari-harinya sebagai pensiunan. Sedangkan subjek yang merasakan cemas menjelang pensiun, belum siap menceritakan masalah pensiun kepada semua anak-anaknya karena tidak ingin membebankan anak-anak dan belum adanya persiapan setelah pensiun nanti, yang menyebabkan subjek belum mendapatkan dukungan sosial untuk melewati masa pensiun nanti.

Sarwono & Meinarno (2009) menjelaskan bahwa ketersediaan sumber daya relasional sosial atau yang di istilahkan sebagai dukungan sosial, diterima oleh individu dari lingkungan melalui persepsi. Persepsi tersebut disebut persepsi sosial, dan orang lain yang menjadi fokusnya. Dukungan

sosial dapat memberikan perlindungan untuk jiwa orang-orang yang merasakan suatu tekanan dan kecemasan, serta dukungan sosial dapat menjadi senjata untuk menurunkan kecenderungan hal-hal yang dapat memicu kecemasan muncul (Taylor, 2006).

Bersumber pada hasil penelitian mengenai “Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kesiapan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Sipil” yang dilakukan oleh Farida, Rahmi, & Putra (2014). Diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil (PNS). Semakin positif dukungan sosial yang diterima oleh calon pensiunan, maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan calon pensiunan dalam menghadapi masa pensiunnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Setyaningsih & Mu'in (2013), mengenai “Dukungan Sosial dan Tingkat Kecemasan pada Kelompok Pekerja PNS yang Menghadapi Masa Pensiun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial yang diterima oleh responden dengan tingkat kecemasan menghadapi pensiun pada kelompok pekerja PNS. Dukungan sosial yang diperoleh oleh responden dalam penelitian, akan memberikan suatu keuntungan seperti terbebas dari suatu beban dan label psikologis.

Selain dukungan sosial, kecerdasan secara emosional juga dibutuhkan untuk menangani masalah kecemasan menghadapi pensiun agar pegawai negeri dapat mengontrol emosi dengan baik, sesuai dengan penjelasan Back (dalam Santrock 2002) bahwa masalah emosional dapat memengaruhi individu dalam menerima kenyataan bahwa dirinya akan pensiun. Apabila

ingin menghasilkan sisi positif dalam menerima masa pensiun, maka dorongan emosi dan hati harus dikendalikan dengan baik. Kecerdasan emosi ialah kemampuan untuk memonitor dan membedakan perasaan atau emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan untuk membimbing pemikiran dan tindakan dari seseorang (Mayer & Salovey, 1997).

Diperoleh hasil survei yang mengatakan sebagian besar orang Indonesia mengalami kecemasan menghadapi masa pensiun. Lembaga ESQ telah mengadakan survei ARS (*Anxiety Rating Scale*) bahwa terdapat lebih dari 63% para pegawai jelang pensiun merasakan kondisi cemas sedang hingga panik, dan kecemasan ringan yang dapat memotivasi mereka untuk dapat beraktivitas secara aktif pada masa pensiun hanya 37% saja. Adapun penyebab utama kecemasan adalah 51% berasal dari masalah emosional spiritual, kehilangan sumber keuangan ialah kecemasan kedua sebanyak 29% dari seluruh responden, dan 20% mengalami kecemasan yang disebabkan oleh menurunnya tingkat kesehatan mereka (detikfinance, 2019).

Data awal menunjukkan bahwa terdapat subjek yang tidak merasakan kecemasan menjelang masa pensiun, karena menerima kenyataan bahwa dirinya akan mengalami pensiun. Subjek mengungkapkan bahwa setiap pegawai negeri akan merasakan dan melewati purna bakti, serta masa pensiun adalah sesuatu kenyataan pasti yang akan dihadapi nantinya dan tidak dapat dihindari oleh setiap orang yang menjabat sebagai pegawai negeri bahwa dirinya akan pensiun. Oleh karena itu, kecerdasan emosi diperlukan oleh setiap pegawai negeri agar dapat mengambil hikma dan

berpikir positif dari setiap kejadian (pensiun), yang akhirnya tidak ada perasaan cemas yang timbul menjelang pensiun.

Sebuah penelitian mengenai “Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghadapi Pensiun pada PNS” yang dilakukan oleh Nuraini (2013), menjelaskan bahwa subjek yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan mampu menghindari atau mengatasi dirinya dari kecemasan. Sedangkan sebaliknya, subjek yang mempunyai kecerdasan emosi yang kurang baik, akan mengalami kecemasan dan bahkan sulit untuk diatasi. Subjek yang dapat mengelola emosi dengan baik tidak menutup diri dari lingkungan sekitarnya dan suka bersosialisasi dengan orang-orang, sedangkan subjek yang tidak dapat mengelola emosinya dengan baik cenderung akan menutup diri dan tidak senang bila harus bersosialisasi dengan orang banyak.

Hasil penelitian lainnya mengenai “*A Psychological Appraisal of Pre Retirement Anxiety Among Some Selected Workers in Lagos Metropolis*” oleh Arogundade (2016) dari Nigeria, menjelaskan bahwa pekerja atau subjek dengan tingkat kecerdasan emosi dan *self-efficacy* yang rendah sangat rentan terhadap kecemasan menghadapi pra-pensiun, dan pekerja atau subjek dengan tingkat kecerdasan emosional dan *self-efficacy* yang tinggi cenderung rentan terhadap kegelisahan menghadapi pra-pensiun.

Berdasarkan dengan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas lebih jauh mengenai “Dukungan sosial dan Kecerdasan Emosi sebagai Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin di Kabupaten Jeneponto”. Sesuatu yang dapat membantu pegawai negeri untuk menghadapi masa pensiunnya, yakni dukungan sosial dari keluarga dan orang-orang yang ada

di sekitarnya, serta kecerdasan emosi yang dapat menghasilkan sisi positif juga dibutuhkan agar pegawai negeri dapat mengambil hikmah dari purna baktinya tersebut. Akhirnya pegawai negeri yang akan pensiun tidak merasakan kecemasan, karena memperoleh dukungan sosial dan memiliki kecerdasan emosi dalam menyikapi masa pensiun.

### **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah di atas, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh dukungan sosial dan kecerdasan emosi, terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki ?.
2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan ?.
3. Bagaimana pengaruh dukungan sosial, kecerdasan emosi, dan kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai berdasarkan perbedaan jenis kelamin ?.
4. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin ?.
5. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan ruang lingkup pembahasan masalah dalam tulisan di atas, maka difokuskan tujuannya yakni :

1. Untuk mendapatkan gambaran dukungan sosial dan kecerdasan emosi, terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki?.
2. Untuk mendapatkan gambaran dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan?.
3. Untuk mendapatkan gambaran dukungan sosial, kecerdasan emosi, dan kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai berdasarkan perbedaan jenis kelamin?.
4. Untuk mendapatkan gambaran dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin?.
5. Untuk mendapatkan gambaran kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin?.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian yang dilakukan ini terbagi atas dua, yaitu sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoretis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan menambah wawasan, serta dapat memberikan sumbangan keilmuan bagi para pembaca.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu psikologi, terutama yang berhubungan dengan

variabel dukungan sosial, kecerdasan emosional dan kecemasan menghadapi pensiun, sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pegawai negeri, khususnya pegawai yang bekerja di Jeneponto mengenai pentingnya dukungan sosial yang diberikan orang-orang di sekitar ketika pegawai tersebut akan memasuki masa pensiun, dan dibutuhkannya kecerdasan emosional bagi pegawai untuk menyikapi dan menghadapi masa pensiun, agar tidak merasa cemas menghadapi purna bakti.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan informasi bagi pemerintah Kabupaten Jeneponto mengenai permasalahan yang terjadi pada pegawai negeri ketika memasuki pensiun, sehingga dapat melaksanakan kegiatan mengenai masa persiapan pegawai (MPP) bagi pegawai negeri yang akan mencapai batas pensiun.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kecemasan Menghadapi Pensiun**

##### **1. Definisi Kecemasan**

Chaplin (2008) mengungkapkan bahwa setiap kehidupan yang dialami manusia, pada dasarnya disertai oleh yang namanya kecemasan. Terutama apabila kecemasan tersebut dihadapkan dengan hal-hal yang baru maupun dihadapkan dengan sebuah konflik. Kecemasan sebenarnya adalah suatu kondisi yang pernah dialami oleh hampir semua orang, namun yang membedakan kecemasan antara satu orang dengan orang lainnya yakni terletak hanya pada taraf kecemasannya.

Menurut Atkinson (1983), kecemasan merupakan sebuah emosi yang tidak menyenangkan bagi seseorang, yang ditandai dengan munculnya kekhawatiran, keprihatinan dan rasa takut dengan tingkatan yang berbeda-beda antara seseorang dengan orang yang lain. Ramaiah (2003) memaparkan bahwa kecemasan adalah perasaan campuran yang berisikan ketakutan dan keprihatinan mengenai masa-masa yang akan datang tanpa adanya suatu sebab khusus untuk ketakutan tersebut. Kecemasan dapat meliputi keadaan pikiran dengan ditandai oleh emosi seperti rasa marah yang biasa muncul, sakit kepala, serta aktivitas yang berlebihan terhadap sistem otonom.

Freud merasa bahwa kecemasan menjadi bagian yang penting dari sistem kepribadian, yang menjadi pusat dan landasan dari suatu perkembangan perilaku neurosis dan psikosis. Freud setuju dengan Otto

Rank yang menjelaskan bahwa *prototipe* dari kecemasan adalah trauma masa lahir. Hubungan antara trauma lahir dengan peningkatan kecemasan dan ketakutan yaitu apabila Id tidak dapat terpuaskan, maka hal tersebut menjadi pengalaman pertama individu merasakan kecemasan dan ketakutan (Schultz, 1986).

Atkinson (1983) menjelaskan bahwa kecemasan dapat disebabkan dengan munculnya ancaman-ancaman berupa ancaman fisik, ancaman terhadap harga diri, dan tekanan untuk melakukan sesuatu hal di luar dari kemampuan individu. Kecemasan yang hebat yang muncul hanya sekali, mungkin akan menimbulkan kepanikan (Maramis, 2005). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI, kata kecemasan yang diambil dari kata cemas memiliki sebuah arti yaitu risau hati (karena khawatir, takut) ; gelisah.

Kecemasan merupakan suatu proses psikologis dan fisiologis, yang tidak sama dengan rasa takut. Perbedaan rasa takut dan kecemasan terletak pada rentang waktunya, yaitu rasa takut dirasakan sejenak oleh individu, sedangkan cemas berlangsung lama (Ramaiah, 2003). Menurut Stuart dan Sundeen (1995), tingkat kecemasan sedang memungkinkan seseorang untuk memusatkan pada hal yang penting dan mengesampingkan yang lain mengalami perhatian yang selektif, namun dapat melakukan sesuatu yang terarah.

Menurut Freud, kecemasan adalah fungsi dari ego, yang memperingati individu mengenai kemungkinan datangnya sesuatu yang berbahaya, dalam hal ini dapat disiapkan sebelumnya sebuah reaksi adaptif yang sesuai dengan kondisi tersebut. Seseorang akan melakukan apa pun

yang dibutuhkan untuk meredakan kecemasan, karena mengingat bahwa kecemasan tidak menyenangkan. Artinya, seseorang akan cenderung menghentikan pikiran-pikiran atau tindakan-tindakan yang sudah menyebabkan kecemasan itu (Olson, 2013).

Ramaiah (2003) menjelaskan bahwa tekanan perasaan dan juga tekanan jiwa yang dialami oleh seseorang, dapat menjadi pemicu dari kecemasan yang dirasakan oleh orang tersebut. Kecemasan akan menyebabkan terjadinya akibat-akibat seperti kepanikan yang amat sangat, yang dapat menyebabkan gagalnya berfungsi dalam penyesuaian diri pada situasi lingkungan individu. Hal ini disebut dengan kecemasan traumatik, serta gagal untuk mengetahui bahaya yang ada sebelumnya, ini disebut kecemasan tanda.

Kecemasan adalah gangguan yang disebabkan oleh konflik yang tidak disadari. Konflik yang tidak disadari tersebut mencakup mengenai keyakinan, nilai, krisis situasional, maturasi, ancaman pada diri sendiri, penyakit yang dipersepsikan sebagai ancaman kebutuhan atau kebutuhan untuk bertahan yang tidak terpenuhi (Pieter & Lubis, 2010). Kecemasan merupakan manifestasi dari berbagai proses emosi yang bercampur yang terjadi di saat orang sedang mengalami tekanan perasaan atau frustrasi dan bertentangan dengan batin atau konflik (Daradjat, 1990).

Daradjat (1990) membagi kecemasan menjadi dua tingkatan, yakni kecemasan secara gejala fisiologis dan kecemasan secara gejala psikologis yaitu :

1) Kecemasan secara fisiologis meliputi pencernaan menjadi tidak teratur, detak jantung bertambah cepat, pusing, tidur tidak nyenyak atau insomnia, nafsu makan menjadi hilang, merasakan sesak nafas, ujung-ujung jari terasa dingin, dan keringat bercucuran. Bucklew (1980) menambahkan bahwa kecemasan fisiologis berwujud sebagai gejala-gejala, seperti tegang, bingung, khawatir, sulit untuk berkonsentrasi, perasaan yang tidak menentu atau gelisah, dan sebagainya.

2) Sedangkan kecemasan secara psikologis meliputi adanya perasaan takut, perasaan akan ditimpa bahaya atau kecelakaan atau perasaan khawatir, tidak mampu memusatkan perhatian, tidak berdaya atau rendah diri, hilang kepercayaan diri, tidak tenteram atau gelisah, dan perasaan bingung. Bucklew (1980) menjelaskan bahwa kecemasan dengan tingkatan psikologis merupakan kecemasan yang sudah memengaruhi atau terwujud pada gejala-gejala fisik, terutama pada fungsi sistem saraf pusat, seperti tidak dapat tidur, jantung berdebar-debar, keringat dingin yang keluar dengan jumlah yang banyak, perut mual, sering gemetar, dan sebagainya.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecemasan adalah suatu gangguan psikologis atau gangguan emosi yang disebabkan karena adanya tekanan perasaan yang dirasakan seseorang dapat menimbulkan rasa sakit atau perasaan yang tidak menyenangkan bagi orang tersebut. Kecemasan merupakan hasil dari kegelisahan, ketakutan, dan kekhawatiran yang muncul dari ancaman yang dianggap dapat membahayakan diri seseorang yang mengalaminya.

## 2. Definisi Kecemasan Menghadapi Pensiun

Salah satu situasi yang dapat menimbulkan kecemasan bagi pekerja adalah ketika memasuki masa pensiun. Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa pensiun adalah pemberhentian dengan terhormat oleh pihak perusahaan atau tempat kerja terhadap pegawai yang bekerja di tempat tersebut yang usianya telah lanjut. Terdapat beberapa perubahan yang dialami pegawai ketika akan menghadapi pensiun, yakni masalah keuangan, berkurangnya harga diri, berkurangnya kontak sosial yang berorientasi pekerjaan, hilangnya makna suatu tugas dan hilangnya rutinitas. Sedangkan menurut Atchley & Barusch (2004), pensiun yaitu fenomena global yang memengaruhi standar kehidupan pekerja.

Ketika mendekati pensiun, bagi para pekerja pada umumnya telah diidentifikasi sebagai sumber dari kekhawatiran, kecemasan dan stres. Hal ini dapat menjadi akibat ketidakpastian mengenai kehidupan setelah pensiun (Oluseyi & Olufemi, 2015). Kecemasan secara umum yang dirasakan oleh pegawai yang memasuki masa pensiun disebabkan oleh terjadinya perubahan sosial (Flechter & Hansson, 1991). Perubahan sosial tersebut mencakup seperti kecemasan mengenai identitas sosial, perasaan takut akan ditinggalkan, perasaan cemas karena merasa tidak mampu untuk bersosialisasi lebih luas, dan perasaan takut akan kehilangan rekan-rekan kerja.

Seseorang memandang pensiun dengan pandangan positif atau negatif (Unger & Crawford, 1992). Pandangan positif yaitu saat seseorang yang memaknai pensiun sebagai sebuah kebebasan untuk melakukan aktivitas yang diinginkan setelah sekian lama bekerja, seperti berkumpul

bersama keluarga. Sedangkan pandangan negatif yakni saat seseorang memaknai pensiun sebagai situasi yang membosankan, penarikan diri dan muncul perasaan tidak berguna sehingga dapat menimbulkan emosi negatif yang mengarah pada kecemasan menghadapi pensiun.

Kecemasan menghadapi pensiun ialah gambaran negatif tentang masa pensiun, yang disebabkan tidak dapat bertemu dengan rekan-rekan seperti biasanya, merasa banyak waktu luang yang terbuang karena tidak se aktif seperti di tempat kerja, dan merasa tertekan karena gaji pensiun dan tabungan tidak dapat mencukupi kebutuhan keluarga (Schaie & Willis, 1991). Kecemasan menghadapi pensiun merupakan suatu gangguan perasaan yang ditandai dengan kekhawatiran yang mendalam, yang kemudian muncul sebagai reaksi diri dalam menghadapi masa pensiun (Papalia., Olds., & Feldman, 1989). Brill & Hayes (1981) menjelaskan bahwa kecemasan menghadapi pensiun adalah munculnya perasaan khawatir, takut, serta keadaan yang memunculkan perasaan prihatin akan kehilangan identitas sosial, penghasilan, karier, interaksi sosial, dan merasa tidak berarti.

Kecemasan menghadapi pensiun dapat digambarkan sebagai perasaan takut yang *intense*, ketidaknyamanan, dan ketidakpastian yang secara konsisten mengganggu proses berpikir dan persiapan calon pensiunan menjelang masa pensiun mereka. Hal ini ditandai dengan munculnya emosi yang positif ataupun emosi yang negatif. Serta tergantung pada bagaimana pensiunan yang memenuhi syarat pensiun menganggap persiapan dari pra pensiun mereka, memadai atau sebaliknya (Oluseyi & Olufemi, 2015).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi pensiun muncul karena adanya pandangan yang negatif dari pegawai yang akan pensiun. Kecemasan menghadapi pensiun merupakan perasaan yang tidak menyenangkan akan masa depan setelah pensiun nanti, sehingga menimbulkan perasaan khawatir, takut, dan tidak menyenangkan. Kecemasan menghadapi pensiun adalah perasaan ketidaksiapan untuk menerima kenyataan akan memasuki masa bakti.

### **3. Aspek-Aspek Kecemasan Menghadapi Pensiun**

Secara umum aspek-aspek yang diukur dalam kecemasan menurut Nevid (2003), meliputi :

- a. Aspek fisik berkaitan dengan reaksi tubuh. Gangguan yang terjadi pada fisik seseorang yang mengalami kecemasan. Secara fisik meliputi kegelisahan, kegugupan, tangan dan anggota tubuh yang bergetar atau gemetar, banyak berkeringat meskipun berada pada tempat yang udaranya tidak panas, mulut atau kerongkongan terasa kering, sulit berbicara, sulit bernafas, sering mengalami gangguan tidur, jantung berdebar keras atau berdetak kencang, pusing, sering buang air kecil, otot-otot persendian terasa kaku, kekencangan pada pori-pori kulit perut dan dada, gigi gemeretak, dan suara tidak stabil, penglihatan kabur, merasa lemas atau mati rasa, wajah terasa merah, dan merasa sensitif atau mudah marah.
- b. Aspek behavioral mengacu pada perilaku seseorang yang ditimbulkan dari kecemasan. Adapun perilaku individu menjadi berbeda dan mengarah kepada hal yang kurang biasa, meliputi perilaku

menghindar, perilaku ketergantungan, perilaku melarikan diri dari masalah, sangat waspada, perilaku melekat dan *dependent*, perilaku terguncang.

- c. Aspek kognitif mengacu pada kebervariasian dari rasa khawatir ringan hingga rasa panik, yang memunculkan reaksi seperti kesukaran dalam hal berkonsentrasi, sukar menentukan keputusan dan sulit untuk tidur. Secara kognitif meliputi khawatir tentang sesuatu, perasaan terganggu terhadap sesuatu yang terjadi di masa depan, keyakinan bahwa sesuatu yang mengerikan akan segera terjadi tanpa penjelasan yang jelas, ketakutan akan kehilangan kontrol, ketakutan akan ketidakmampuan untuk mengatasi masalah, berpikir bahwa semuanya tidak bisa lagi dikendalikan, serta merasa sulit memfokuskan pikiran dan berkonsentrasi.

Sedangkan Oluseyi & Olufemi (2015) memaparkan bahwa salah satu situasi yang dapat menimbulkan kecemasan bagi pekerja yakni situasi ketika akan memasuki masa pensiun. Pegawai yang akan memasuki masa purna bakti atau pensiun sebagian tidak merasakan kecemasan (positif) dan sebagian lainnya merasakan kecemasan (negatif).

- a. Aspek Positif

Aspek positif maksudnya yaitu apabila pegawai tidak merasakan cemas menghadapi masa pensiunnya. Alasan orang-orang yang tidak merasakan kecemasan (positif), karena orang-orang itu menyambut pensiun dengan kebahagiaan, serta memiliki kesiapan dan melakukan persiapan menyambut pensiun. Pegawai yang menyambut masa pensiun dengan bahagia, beranggapan bahwa masa pensiun adalah

waktu bagi mereka untuk lebih banyak beristirahat dan berkumpul dengan keluarga, setelah setiap hari yang dilakukan hanya bekerja di kantor (Oluseyi & Olufemi, 2015).

Pensiun dapat memberikan berbagai macam kepuasan. Pegawai yang pensiun akan mendapatkan banyak waktu yang lebih untuk berkumpul bersama keluarga. Berubahnya status dari seorang pegawai menjadi pensiunan, akan memberikan perasaan yang bebas karena tidak adanya lagi tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta terdapat gaji pensiun yang akan diberikan setiap bulannya untuk menunjang kehidupan di hari tua walaupun tidak sebesar gaji pokok (Santrock, 2012).

b. Aspek Negatif

Aspek negatif memiliki arti yakni apabila pegawai negeri tidak merasakan kecemasan menghadapi pensiun. Alasan orang-orang lainnya yang merasakan kecemasan (negatif) saat menghadapi pensiun, yakni mereka takut, khawatir dan panik apabila memikirkan apa yang akan dilakukan setelah pensiun serta bagaimana mendapatkan pemasukan untuk dirinya dan keluarga setelah pensiun nanti. Hal ini karena tidak adanya persiapan yang dilakukan menjelang masa pensiun tiba (Oluseyi & Olufemi, 2015).

Sebagai manusia, kecemasan menjadi hal yang normal, namun bagi sebagian orang kecemasan dapat keluar dari kendalinya sampai dapat mengacaukan gaya hidup orang itu. Hal tersebut biasanya muncul apabila penderitanya sangat ketakutan terhadap gejala-gejala fisik yang dirasakan dan mulai menghindari semua tempat bahkan

situasi yang dapat memunculkan gejala-gejala itu. Gelisah, khawatir, panik, perasaan was-was dan tidak tenteram, menjadi gejala umum dari cemas (Maramis, 2005). Masa pensiun dapat memberikan kebebasan untuk individu dari serangkaian aktivitas dan pekerjaan yang berat dan membosankan. Namun apabila berlebihan maka dapat berakibat buruk daripada stres kerja yang berlebihan (Parkinson, Rustomji, & Vieira, 1990).

#### 4. Bentuk-Bentuk Kecemasan

Lazarus (1976) membagi kecemasan menjadi dua bentuk, yaitu sebagai berikut :

##### a. *State Anxiety*

*State anxiety* adalah reaksi emosi sementara yang timbul pada suatu situasi tertentu yang dianggap dan dirasakan sebagai ancaman atau sebuah gejala yang muncul karena individu dipertemukan dengan situasi tertentu yang dianggap dapat mengancam dirinya. Misalnya ketika mahasiswa sedang mengikuti ujian, saat pasien menjalani operasi, dan lain-lain, yang keadaannya ditentukan oleh perasaan yang subjektif. Hal tersebut biasanya disebabkan oleh kondisi stimulus yang bersifat khusus seperti penolakan sosial, kritik kegagalan, dan ancaman rasa sakit.

*State anxiety* atau *A-state* mengacu pada reaksi emosi yang kompleks dan juga unik yang terjadi apabila individu menginterpretasikan situasi tertentu sebagai situasi yang dianggap mengancam. Reaksi emosi ini bervariasi intensitasnya serta tidak tetap sepanjang waktu. Gejala kecemasan ini akan tampak, selama

situasi tersebut masih ada. Maksudnya ialah selama situasi tersebut ada atau terjadi, maka gejala kecemasan itu akan tetap dirasakan seseorang yang mengalaminya.

b. *Trait Anxiety*

*Trait anxiety* atau *A-trait* merupakan kecemasan yang timbul sebagai sesuatu yang menetap pada diri individu yang bersangkutan. *Trait anxiety* ialah disposisi untuk menjadi cemas menghadapi berbagai macam situasi atau gambaran kepribadian, menjadi ciri dan sifat yang cukup stabil untuk mengarahkan atau menginterpretasikan suatu keadaan menetap pada individu (bersifat bawaan) dan berhubungan dengan kepribadian. Kecemasan tersebut berhubungan dengan kepribadian individu.

*A-trait* lebih stabil dibandingkan *A-state*, terutama mengenai kecenderungan kecemasan pada setiap orang, yang menunjukkan bahwa terjadi proses penyesuaian diri yang sulit. Kecemasan dipandang sebagai sesuatu yang sudah tetap ada pada diri seseorang, yang juga dapat dikonseptualisasi sebagai tendensi atau kecenderungan yang khusus untuk menerima situasi dalam cara-cara tertentu. Kecemasan ini sebagai suatu keadaan yang menunjukkan bahwa terdapat kesukaran proses penyesuaian diri pada individu.

## 5. Faktor-Faktor Kecemasan Menghadapi Pensiun

Menurut Suliswati (2005), terdapat dua faktor yang menyebabkan kecemasan muncul, yaitu faktor predikposisi dan faktor presipitasi.

a. Faktor Predisposisi

Faktor predisposisi merupakan stresor yang mengarah kepada pengaruh risiko terhadap jenis dan jumlah dari sumber yang digunakan oleh seseorang dalam hal mengatasi stres yang dirasakannya (Suliswati, 2005). Stuart (2007) memaparkan bahwa faktor predisposisi menyangkut beberapa teori kecemasan. Teori-teori tersebut diantaranya adalah teori psikoanalitik, teori interpersonal, teori behavior atau perilaku, dan teori biologis.

Teori psikoanalitik menjelaskan bahwa kecemasan terjadi antara dua elemen kepribadian, yakni id atau insting dan ego atau nurani. Id merupakan dorongan insting dan impuls primitif dari seseorang, sedangkan ego ialah mencerminkan hati nurani seseorang dan dikendalikan oleh norma budaya. Adapun fungsi kecemasan dalam ego adalah mengingatkan ego bahwa terdapat bahaya yang akan datang (Stuart, 2007).

Teori interpersonal memaparkan bahwa kecemasan menimbulkan perasaan takut dari perwujudan penolakan dari seseorang. Kecemasan juga berhubungan dengan perkembangan trauma, seperti perpisahan dan kehilangan yang menimbulkan kelemahan spesifik. Seseorang dengan harga diri yang rendah akan mudah mengalami kecemasan. Pada teori behavior, kecemasan ialah produk frustrasi dari segala sesuatu yang mengganggu kemampuan seseorang untuk mencapai tujuannya (Stuart, 2007).

Teori biologis menunjukkan bahwa otak mengandung reseptor khusus *benzodiazepine* yang memungkinkan untuk membantu mengatur

keemasan, serta dapat meningkatkan *neuroregulator inhibisi* atau GABA. GABA juga mungkin memainkan peran penting dalam mekanisme biologis yang berkaitan dengan kecemasan. Kesehatan umum seseorang mempunyai akibat yang nyata sebagai predisposisi terhadap kecemasan. Kecemasan dapat disertai dengan gangguan fisik dan penurunan kemampuan seseorang untuk mengatasi stressor (Stuart, 2007).

b. Faktor Presipitasi

Faktor presipitasi adalah sebuah stimulus berupa ancaman, tantangan, atau tuntutan yang dipersepsikan oleh seseorang, dan untuk melakukan *copying* membutuhkan kekuatan yang ekstra (Suliswati, 2005).. Adapun aktor-faktor pencetus yaitu ancaman integritas fisik dan ancaman sistem diri. Ancaman terhadap integritas fisik seseorang meliputi ketidakmampuan fisiologis atau menurunnya kemampuan untuk melakukan aktivitas terhadap kebutuhan dasar sehari-hari yang disebabkan oleh sakit, kecelakaan, trauma fisik, dan lain-lain. Ancam terhadap sistem diri seseorang dapat membahayakan identitas diri, harga diri, status, peran dan sosial budaya (Stuart, 2007).

Adapun faktor lain yang memengaruhi kecemasan menghadapi pensiun, adalah sebagai berikut :

a. Kesiapan menghadapi pensiun

Kesiapan seorang pegawai menjadi faktor yang menentukan apakah orang tersebut akan mengalami kecemasan atau terhindar dari kecemasan menghadapi pensiun. Apabila pegawai yang akan

pensiun menghadapi masa pensiunnya dengan berbekal kesiapan dan persiapan, maka bentuk-bentuk perasaan negatif seperti ketakutan, kekhawatiran, kegelisahan, dan panik, tidak akan menimpa. Akhirnya orang itu terhindar dari kecemasan menghadapi pensiun.

Kesiapan dan persiapan dalam menapaki pensiun pada setiap individu berbeda, tergantung pada kebutuhan utamanya yang memiliki kesamaan, yaitu kesiapan materi finansial, kesiapan fisik, kesiapan mental dan emosi, dan kesepian seluruh keluarga (Sutarto & Ismulcokro, 2008). Kesiapan materi finansial, mengarah kepada sejumlah bekal pendukung, seperti tabungan, simpanan, aset, dan asuransi. Kesiapan fisik seperti kesehatan yang dimiliki pada usia lansia, merupakan bekal dari kesehatan yang telah dijaga pada masa muda. Kesehatan dapat dicapai dengan menjaga pola makan dengan baik.

Kesiapan mental dan emosi menjelaskan mengenai kehilangan pekerjaan, perubahan status dan kehilangan kemampuan pada saat pensiun menjadi momok yang menyakitkan pada beberapa individu yang mengalaminya. Hal ini tidak dapat diatasi dengan kekayaan materi, melainkan perlu waktu tenggang sementara untuk meredakan tekanan batin dan pengendalian emosi individu beberapa bulan setelah pensiun terjadi. Hal tersebut merupakan sesuatu yang sensitif bagi para pensiun pemula. Kesiapan seluruh keluarga, mengacu pada hal untuk menyiapkan dan mempersiapkan semua anggota keluarga

dalam penyesuaian hidup yang baru dan berbeda (Sutarto & Ismulcokro, 2008).

b. Kesehatan

Faktor yang memengaruhi kecemasan pensiun lainnya adalah kesehatan. Pegawai yang telah pensiun tidak menerima gaji lagi. Hal tersebut membuat pegawai yang akan menghadapi pensiun memikirkan pemasukan yang akan didapatkan setelah pensiun nantinya untuk membiayai kehidupan sehari-hari bersama keluarga, terlebih lagi apabila masih ada tanggungan yang harus dibiayai. Untuk itu, dengan mendapatkan kesehatan yang masih prima setelah pensiun, akan menghindari orang tersebut mengalami kecemasan.

Oleh karenanya, dengan sehatnya pensiunan, maka akan membantu mereka untuk mendapatkan pemasukan lainnya, seperti dengan membuka usaha.

c. Dukungan keluarga dan lingkungan sosial

Beberapa pegawai mengalami ketidakpercayaan diri karena harus mengalami purna bakti atau pensiun. Aktivitas sehari-hari yang dikerjakan di kantor, tidak dilakukannya lagi setelah pensiun. Hal itu, akan membuat pegawai yang menghadapi pensiun mengalami kecemasan. Dukungan keluarga dan orang-orang di sekeliling mereka sangat dibutuhkan untuk memberikan motivasi agar orang-orang tersebut bisa bangkit dari kesedihannya menghadapi pensiun yang akan menghasilkan kecemasan.

Sedangkan Brill & Hayes (1981) memaparkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kecemasan menghadapi pensiun, yakni sebagai berikut :

- a. Menurunnya pendapatan atau penghasilan yang diperoleh selama bekerja, seperti gaji pokok, dan banyak tunjangan yang lebih besar dari gaji pokok, serta masih ada tanggungan keluarga yaitu anak-anak yang belum mandiri dan masih membutuhkan biaya dari orang tua. Dikutip dari *Very Well Mind* (2019) bahwa banyak orang yang berpikir bahwa masa pensiun adalah sebuah masa yang dapat membuat perasaan rileks dan menikmati hasil kerja sebelumnya. Namun, tidak sedikit orang yang merasa khawatir dan menganggap dirinya sudah tidak berguna lagi ketika pensiun karena penurunan pemasukan keuangan.
- b. Hilangnya status jabatan seperti pangkat dan golongan, maupun hilangnya status sosialnya yaitu wewenang penghormatan dan pandangan orang lain atas kemampuannya dan kesuksesannya. Dikutip dari *tirto.id* (2019) bahwa ketika memasuki masa pensiun, terjadinya perubahan rutinitas harian, seperti aktivitas ke kantor setiap hari. Bukan hal yang mudah bagi seseorang yang pensiun untuk mengubah rutinitas hariannya, karena pensiun berarti peralihan dari masa bekerja ke masa pensiun yang berarti mengganti pola aktivitas terstruktur menjadi tak terstruktur.
- c. Berkurangnya interaksi sosial dengan rekan kerja, yang sewaktu bekerja mendapatkan kesempatan berkenalan dengan orang-orang baru dan membangun keakraban namun setelah pensiun tidak lagi

menghabiskan banyak waktu bersama. Oleh karena itu, orang yang hendak memasuki masa pensiun untuk tidak menutup diri dari lingkungan luar. Seseorang yang akan pensiun akan bisa berkenalan dengan orang baru dan komunitas baru apabila membuka diri dari dunia luar ketika memasuki masa pensiun (tirto.id, 2019).

- d. Menurunnya kekuatan fisik karena perubahan pada sel-sel tubuh akibat proses penuaan yang dapat memengaruhi penurunan kekuatan dan tenaga. Untuk menjaga kesehatan fisik di masa pensiun, sebaiknya para pensiunan tetap miliki aktivitas rutin agar tidak mudah merasakan stres dan mengalami sakit-sakitan. Aktivitas yang dapat dilakukan di hari tua seperti melakukan aktivitas sosial, keagamaan atau hobi (Kompas, 2019). Keterlibatan dalam kegiatan sosial seperti menjadi relawan, menjadi nilai tambah untuk diri (Tirto.id, 2019).

## 6. Dampak Kecemasan

Cemas merupakan sesuatu hal lumrah yang dirasakan setiap individu, karena sejatinya cemas adalah sebuah *alarm* yang dapat membantu orang-orang agar tetap waspada dalam keadaan yang dianggapnya berbahaya. Namun, kecemasan yang berlebihan tidak dapat dikatakan wajar lagi ketika pikiran seseorang ditutupi oleh kecemasan dari awal bangun tidur hingga menjelang malam hari, misalnya perasaan takut dan khawatir menghampiri diri sejak ingin melangkah kaki ke luar rumah, dan merasa rendah diri dan takut berbuat kesalahan meskipun belum tentu akan terjadi. Apabila hal ini terjadi, maka itu dapat mengganggu keseimbangan dan kestabilan hidup seseorang.

Dampak dari kecemasan yang dirasakan seseorang dalam kehidupan sehari-harinya yaitu memunculkan perasaan sedih dan kesal. Kecemasan ialah respond dari emosi ketika berada dalam situasi yang tertekan akibat perasaan terancam, dan kecemasan dapat memainkan emosi karena situasi tertekan yang tidak bisa dikendalikannya. Ketika merasa cemas, seseorang cenderung sulit untuk menahan emosinya, apabila orang tersebut tidak dapat mengendalikan pikirannya, maka orang itu akan memunculkan emosi negatif seperti marah, sedih dan lainnya sebagai respond dari perasaan tertekan yang dirasakan.

Selain itu, dampak lain dari kecemasan yang dirasakan seseorang dalam kehidupan sehari-harinya yakni merasa sulit untuk tidur. Kecemasan membuat seseorang tidak memiliki kualitas dan jam tidur yang cukup, karena munculnya pikiran-pikiran akibat kecemasan yang menghampiri, hal tersebut membuat individu yang merasakan kecemasan mengalami kesulitan tidur. Pikiran seseorang yang merasakan cemas, membuat orang tersebut susah untuk memulai tidurnya bahkan dapat membuat orang itu terjaga hingga pagi.

Dikutip dari beritagar.id (2018) bahwa kecemasan yang terjadi terus menerus disebut sebagai gangguan kecemasan. Gangguan kecemasan dapat menimbulkan kecemasan berlebihan yang dapat memengaruhi aspek dalam kehidupan seseorang secara keseluruhan. Artinya, apabila kesehatan mental seseorang terganggu, maka hal tersebut dapat memengaruhi kesehatan fisik dan bahkan kesadaran orang itu. Orang yang mengalami gangguan kecemasan akan merasa gelisah sepanjang

waktu serta menganggap kecemasan yang dirasakan lebih besar daripada orang lain.

Selama periode kecemasan, seseorang yang mengalami gangguan kecemasan akan mengkhawatirkan banyak hal. Misalnya mengenai masa depan, kehidupan saat ini, masalah keluarga, pekerjaan, pasangan, dan masalah lain yang dipikirkan secara berlebihan. Gangguan kecemasan juga berdampak pada fisik, seperti denyut jantung yang cepat, gemetar, kelelahan, pusing, kesulitan berkonsentrasi, mual, dan mengalami masalah tidur (beritagar.id 2018).

#### **7. Penelitian dan Pengukuran Terkait Kecemasan Menghadapi Pensiun**

Hasil penelitian yang dikemukakan Yuliarti dan Mulyana (2014) mengenai Hubungan antara Kecemasan Menghadapi Pensiunan dengan Semangat Kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero), diperoleh bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Kecemasan yang subjek alami masih berada pada tingkatan yang sedang. Tingkatan sedang maksudnya pegawai sebagai subjek, masih bisa mengatasi perasaan cemas.

Kecemasan yang dirasakan oleh para pegawai yang akan memasuki masa pensiun berhubungan dengan ketakutan yang mereka rasakan, yakni setelah pensiun mereka tidak sepenuhnya lagi dapat memenuhi keinginan anak-anaknya atau keinginan keluarganya dari segi ekonomi. Tidak bisa menyelesaikan tepat waktu karena kurang fokus dan kurang

berkonsentrasi pada sesuatu hal, dalam hal pengumpulan tugas. Serta kurang bisa mengontrol emosi ketika sedang marah.

Berdasarkan dengan pemaparan di atas mengenai masalah apa saja yang dihadapi oleh pegawai yang akan pensiun, sebagian pegawai mengatakan cemas, dan sebagiannya lagi berpendapat bahwa mereka tidak begitu merasakan cemas. Sesuai dengan hasil penelitian oleh Setyaningsih & Mu'in (2011) yang menjelaskan mengenai Tingkat Kecemasan pada Kelompok Pekerja PNS yang Menghadapi Masa Pensiun. Sebanyak 65,4% tidak mengalami kecemasan.

Sedangkan 15,0% lainnya mengalami kecemasan ringan, dan 13,5% mengalami kecemasan sedang. Serta 6,0% mengalami kecemasan berat, dan 0% atau tidak ada responden yang mengalami kecemasan sangat berat. Manifestasi kecemasan yang paling banyak dialami responden yaitu sering berada pada situasi yang membuat dirinya merasa cemas. Hanya saja dalam hasil penelitian tersebut, pegawai yang ditanyai tidak mengalami kecemasan yang sangat berat.

#### **8. Alat Ukur Kecemasan Menghadapi Pensiun**

Skala yang digunakan untuk penelitian mengukur kecemasan menghadapi pensiun pada penelitian ini adalah *Retirement Anxiety Scale* atau disingkat dengan RAS yang berbentuk kuesioner. Skala tersebut merupakan skala dari Adeyemo Emily Oluseyi & Olatomide Onijuni Olufemi (2015) dalam penelitiannya berjudul "*Development and Validation of Retirement Anxiety Scale for Secondary School Teachers in Osun State, Nigeria*". Skala ini mengukur dua aspek, yakni aspek positif dan aspek negatif.

Skala tersebut selanjutnya digunakan oleh beberapa peneliti dalam penelitiannya terkait kecemasan pensiun. Adapun penelitian yang menggunakan *Retirement Anxiety Scale* (RAS) yaitu (1) “Hubungan *Serious Leisure* dan Tingkat Kecemasan Menghadapi Pensiun” oleh Velencia Giovanni Permana dan Agustina Hendriati (2016) dari Universitas Katolik Atma Jaya ; dan (2) “*Managing Pre-Retirement Anxiety Among Teachers in the Yilo-Krobo Municipality in the Eastern Region of Ghana*” oleh Peter Kofi Vordzorgbe, Samuel Kofi Assoah, Yayra Dzakadzie, dan Rev. Kwesi Nkum Wilson (2018) dari University of Education, Winneba, Ghana.

Item pada *Retirement Anxiety Scale* (RAS) terdiri atas dua puluh empat hal yang berkaitan dengan kecemasan terhadap pensiun. Skala ini terdiri atas item positif dan negatif. Item 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 17, dan 21 merupakan item positif, sementara 5, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 22, dan 23 memiliki kata negatif. Tanggapan dianalisis menggunakan *persentase*. Item nomor 12 dan nomor 24 adalah item yang konteks pernyataannya sama, maka dari itu item 24 dihapus, total keseluruhan hanya ada 23 item yang menghasilkan 11 item positif dan 12 item negatif. Adapun pilihan jawaban yang disediakan untuk diisi oleh responden yaitu “*agree*” dan “*disagree*”, atau “setuju” dan “tidak setuju”.

Skala diuji coba pada semua guru sekolah menengah di negara bagian Osun. *Retirement Anxiety Scale* (RAS) diberikan kepada guru yang memiliki masa pensiun kurang dari sepuluh tahun dari suatu layanan dengan jumlah sampel sebanyak 204 orang guru yang dipilih secara sengaja dari empat guru pemerintah daerah yang dipilih secara acak di

negara bagian, berdasarkan tahun-tahun yang tersisa dalam masa baktinya. Uji validitas *Retirement Anxiety Scale* (RAS) menyimpulkan bahwa instrumen RAS valid dan dapat diandalkan untuk mengukur kecemasan pensiun. Sedangkan uji reliabilitas, diperoleh bahwa reliabilitas koefisien *cronbach  $\alpha$*  secara statistik signifikan (0,863) atau menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi.

## **B. Dukungan Sosial**

### **1. Definisi Dukungan Sosial**

Menurut Sarafino & Smith (2011), dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian, penghargaan, dan kasih sayang yang diberikan orang lain yang dapat diandalkan kepada individu. Dukungan sosial merupakan suatu pertukaran interpersonal yang melibatkan perhatian emosi, bantuan instrumental, penyediaan informasi, atau pertolongan lainnya (Taylor, Peplau, & Sears, 2009). Dukungan sosial dapat memberikan rasa tenang bagi individu yang menerimanya dari orang lain, serta efek stres dapat diredam apabila terjadi hubungan sosial yang suportif.

Dukungan sosial yaitu dukungan dan bantuan dari orang-orang terdekat (Smet, 1994). Sears & Freedman (1999) memaparkan bahwa dukungan sosial ialah hubungan interpersonal antara individu yang memberikan bantuan kepada orang lain, berupa empati, motivasi, penyediaan informasi dan penghargaan atau penilaian terhadap orang tersebut. Pemberian dukungan sosial yang diterima seseorang, menjadi kekuatan dan rasa percaya menimbulkan keyakinan yang muncul dalam diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan.

Menurut Smet (1994), dukungan sosial menjadi salah satu fungsi dari sebuah ikatan sosial, yang memberikan gambaran mengenai tingkat kualitas hubungan interpersonal secara umum. Ketika seseorang melakukan sesuatu dan diberikan dukungan dari orang-orang yang ada di lingkungannya, maka hal tersebut akan memberikan perasaan yang lebih mudah untuk dilakukan. Dukungan sosial juga menjadi media komunikasi verbal dan non verbal untuk mengurangi ketidakpastian antara penerima dan penyedia tentang situasi, diri, dan orang lain (Albrecht & Adleman, 1987).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah hubungan interpersonal atau hubungan yang bersifat timbal balik, yakni individu yang memberikan pertolongan kepada orang lain. Dukungan sosial yang diterima oleh seseorang akan menjadi sebuah kekuatan dan rasa percaya terhadap dirinya. Akhirnya dapat memunculkan sebuah keyakinan dari dalam diri sendiri bahwa dirinya itu dapat melakukan sebuah tindakan.

## **2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial**

Menurut Sarafino & Smith (2011), terdapat empat aspek yang memengaruhi dukungan sosial, yakni sebagai berikut :

### **a. Dukungan Emosional**

Dukungan emosional adalah dukungan yang melibatkan penghargaan seseorang kepada orang lain, menyampaikan rasa empatinya untuk orang lain, dan memberikan dorongan yang positif kepada orang lain. Dukungan emosional biasanya diperoleh dari pasangan dan anak atau anggota keluarga lainnya, dengan cara

memberikan pengertian dan mendengarkan keluhan kesahnya terhadap masalah yang sedang dihadapi.

Seseorang yang menerima dukungan emosional akan merasa nyaman dan tenteram kembali ketika mengalami stres akibat tertekan, muncul perasaan dimiliki dan dicintai, memberi semangat, kehangatan personal, dan cinta. Seseorang yang mengetahui bahwa orang lain peduli kepadanya akan yakin untuk mengatasi stres yang dialaminya. Dukungan emosional terdiri atas ekspresi, yakni perhatian, empati, simpati, kasih sayang, kepedulian atau turut prihatin kepada orang lain.

b. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan ialah berupa ungkapan hormat atau pemberian penghargaan yang bersifat positif antara seseorang dengan orang lain yang sedang merasa stres akibat tertekan pada situasi tertentu, dorongan maju atau menyetujui ide terhadap perasaan dan gagasan orang lain, serta melakukan suatu perbandingan yang positif antara individu dengan orang lain. Seseorang yang menerima dukungan tersebut akan membangun rasa menghargai terhadap dirinya sendiri, percaya diri, dan merasa bernilai.

Dukungan penghargaan adalah bentuk dukungan berupa ungkapan yang diberikan kepada orang lain, seperti orang tua, dosen, teman-teman, dan orang-orang yang ada di sekitar. Dukungan penghargaan sangat berguna saat seseorang yang sedang mengalami tekanan seperti stres karena tuntutan tugas yang lebih

besar daripada kemampuan yang dimiliki orang tersebut, serta dengan diberikannya dukungan penghargaan seseorang dapat terbantu untuk melihat segi positif yang ada dalam dirinya sendiri dibandingkan dengan orang lain.

c. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental merupakan dukungan berupa bantuan secara konkrit atau langsung. Bantuan instrumental juga disebut bantuan nyata yang diberikan kepada orang lain ketika orang itu sedang membutuhkan pertolongan. Dukungan tersebut bersifat fasilitas, materi, atau pemberian jasa seperti meminjamkan laptop atau *printer*, memberikan makanan dan minuman, membantu mengerjakan tugas teman yang sedang tertekan atau stres, atau bantuan-bantuan yang lain.

Dukungan instrumental dalam dunia kerja, sering diberikan oleh teman atau rekan kerja, berupa bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan menumpuk yang menimbulkan stres, dan bantuan dengan meminjamkan uang karena keperluan yang mendesak. Dukungan instrumental dapat mengatasi permasalahan-permasalahan praktis, sehingga akan memudahkan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab dalam menjalankan perannya sehari-hari.

d. Dukungan Informasi

Dukungan informasi mengarah kepada pemberian nasihat-nasihat dan petunjuk-petunjuk, saran-saran, dan umpan balik, serta orang-orang yang memberikan dukungan ini juga dapat merekomendasikan tindakan dan rencana yang spesifik atau menyarankan pilihan-pilihan

tindakan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam mengatasi sebuah masalah yang dihadapinya dan masalah yang membuat orang itu tertekan atau stres. Dukungan informasi ini memberikan saran, arahan, saran, atau umpan balik tentang bagaimana orang tersebut melakukan sesuatu.

Misalnya, seseorang yang sakit mungkin mendapatkan informasi dari keluarga atau dokter tentang cara mengobati penyakit yang dideritanya. Contoh dalam dunia kerja adalah memperhatikan rekan kerja saat menghadapi kelebihan beban kerja, sehingga dapat menganjur cara-cara untuk mengatur waktunya agar lebih efisien. Contoh lainnya yaitu saat seorang pegawai merasa tertekan menghadapi masa pensiun. Rekan kerja dapat memberikan informasi mengenai hal-hal yang dapat dilakukan untuk menyambut masa pensiun dengan bahagia.

### **3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Dukungan Sosial**

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi dukungan sosial menurut Coheen & Syme (1985), yakni :

#### **a. Pemberian Dukungan Sosial**

Pemberian dukungan sosial menjelaskan bahwa apabila dukungan ini diterima oleh seseorang melalui dukungan yang sama, akan menghasilkan makna yang lebih daripada yang berasal dari sumber yang berbeda. Pemberian sebuah dukungan kepada orang lain dipengaruhi oleh norma, tugas, serta keahlian. Namun, dukungan sosial bukan hanya memberikan bantuan saja. Akan tetapi, persepsi

orang yang diberikan bantuan terhadap makna bantuan yang diterimanya.

Adapun waktu pemberian dukungan hanya optimal untuk satu situasi, dengan kata lain untuk situasi lainnya tidak optimal lagi. Contohnya, saat seorang pekerja kehilangan jabatan di tempatnya kerja, orang tersebut akan tertolong ketika diberikan dukungan sesuai dengan masalah yang terjadi. Sedangkan lama atau singkatnya pemberian dukungan sosial bergantung pada kemampuan pemberian dukungan, atau tergantung pada kapasitasnya. Kapasitas yaitu kemampuan dari pemberian dukungan dalam hal memberikan dukungan yang ditawarkan selama satu periode.

#### b. Penerimaan Dukungan

Penerimaan dukungan mengarah kepada karakteristik atau ciri-ciri seperti kepribadian, kebiasaan dan peran sosial dari penerimaan dukungan, yang akan menemukan keefektifan dari dukungan sosial tersebut. Taylor, Peplau & Sears (2009) mengungkapkan bahwa pemberian dukungan sosial dapat efektif dalam mengatasi tekanan psikologis pada masa-masa yang dianggap sulit. Dukungan sosial dapat memperkuat fungsi kekebalan tubuh, mengurangi stres dan memperkuat fungsi untuk merespons penyakit kronis.

Pemberian dukungan menjadi lebih efektif, apabila bantuan tersebut tidak terlihat. Artinya, ketika seseorang mengetahui bahwa orang lain memberikan bantuan, maka akan muncul beban emosional dan dapat mengurangi efektivitas dukungan sosial yang diterima. Namun apabila dukungan sosial diberikan secara diam-diam, maka

secara otomatis akan mereduksi stres dan meningkatkan kesehatan karena adanya hubungan yang baik antara si pemberi dan si penerima dukungan (Taylor, Peplau, Sears, 2009).

c. Permasalahan yang Dihadapi

Faktor mengenai permasalahan yang dihadapi mengarah bahwa dukungan yang tepat adalah dukungan yang dipengaruhi oleh kesesuaian jenis dukungan dan masalah yang terjadi. Jenis dukungan yang didapatkan memiliki arti bahwa dukungan tersebut mempunyai manfaat dan sesuai dengan situasi yang terjadi. Sedangkan masalah yang terjadi dalam menghadapi pemberian dukungan menjadi faktor pemberian bantuan tersebut.

Faktor penghambat menurut Apollo & Cahyadi (2012) yaitu penarikan diri orang lain yang disebabkan oleh harga diri rendah, takut untuk dikritik, pandangan bahwa orang lain tidak akan menolong yang mencakup sikap menghindar, mengutuk diri, menjauh, diam dan tidak mau meminta bantuan. Selain itu faktor penghambat lainnya adalah perilaku melawan orang lain dan tindakan sosial yang tidak pantas. Perilaku melawan orang lain mencakup, sikap curiga, tidak sensitif dan agresif, serta tindakan sosial yang tidak pantas adalah sikap mengganggu orang lain, membicarakan terus menerus dirinya dan tidak pernah merasa puas.

#### **4. Dampak Dukungan Sosial**

Sarafino & Smith (2011), serta Orford (1992) memaparkan bahwa dukungan sosial memengaruhi kondisi fisik dan psikologis individu melalui

dua model, yakni model *buffering hypothesis*, dan model *main effect hypothesis* atau model *direct effect hypothesis*.

a. *Buffering Hypothesis*

Dukungan sosial dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang dengan melindunginya dari efek negatif yang timbul dari tekanan-tekanan yang dialami orang tersebut. Hal ini dapat terjadi melalui model *buffering hypothesis* (Sarafino & Smith, 2011). Saat individu menghadapi stresor yang kuat, maka individu dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi akan kurang melihat situasi itu sebagai kondisi yang menimbulkan stres, dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat dukungan sosial yang rendah. Individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi berharap bahwa orang lain yang dikenalnya akan memberikan pertolongan untuk diri individu tersebut.

Orford (1992) menjelaskan bahwa melalui model *buffering hypothesis*, dukungan sosial bekerja dengan tujuan untuk memperkecil sebuah pengaruh dari tekanan-tekanan atau stres yang dialami dan dihadapi individu. Artinya, apabila tidak ada tekanan atau stres, maka dukungan sosial tidak akan berguna. Sarafino (2006) menambahkan bahwa dukungan sosial dapat mengubah respons individu terhadap stresor yang sebelumnya diterima.

b. *Main Effect Hypothesis* atau *Direct Effect Hypothesis*

Dukungan sosial dikatakan dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang dengan adanya atau tanpa adanya tekanan seperti stres, cenderung akan lebih sehat. Hal ini ditunjukkan dalam model *main effect hypothesis* atau *direct effect hypothesis*

(Orford, 1992). Sarafino & Smith (2011) menjelaskan bahwa melalui model ini, dukungan sosial akan memberikan manfaat yang sama baiknya dalam kondisi yang penuh maupun yang tidak ada tekanan. Individu dengan dukungan sosial yang tinggi, memiliki perasaan yang kuat terhadap cinta dan harga diri. Individu dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi merasa bahwa orang-orang di sekitarnya peduli dan membutuhkan individu itu, sehingga individu tersebut diarahkan kepada gaya hidup sehat.

#### **5. Penelitian dan Pengukuran Terkait Dukungan Sosial**

Hasil penelitian mengenai “Dukungan Sosial dan Tingkat Kecemasan pada Kelompok Pekerja PNS yang Menghadapi Masa Pensiun” oleh Setyaningsih & Mu'in (2011), menjelaskan bahwa sebanyak 54% responden pada penelitian dengan dukungan sosial sedang dan 71,3% responden dengan dukungan sosial yang tinggi, menunjukkan bahwa responden tersebut tidak mengalami kecemasan menghadapi pensiun. Sebagian besar PNS yang menerima dukungan sosial dalam kategori tinggi, dan sebagian besar tidak mengalami kecemasan. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara dukungan sosial yang diterima responden dengan tingkat kecemasan yang dialami dalam menghadapi masa pensiun.

Adapun hasil analisis data penelitian lainnya dari Fardila, Rahmi, & Putra (2014) mengenai “Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kesiapan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Sipil”, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif. Hubungan yang diperoleh yaitu signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi

pensiun pada pegawai negeri sipil (PNS). Semakin positif dukungan sosial yang diterima oleh calon pensiunan, maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan calon pensiunan dalam menghadapi masa pensiunnya.

Sedangkan hasil penelitian dari Syafitri (2015) mengenai “Pengaruh Tingkat Dukungan Sosial Keluarga terhadap Tingkat Kecemasan Menjelang Pensiun pada Karyawan Perusahaan X di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik”, diperoleh bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat dukungan sosial keluarga terhadap tingkat kecemasan pada karyawan Perusahaan X menjelang masa pensiun. Individu yang memperoleh dukungan sosial keluarga yang tinggi dari istri atau suami dan anak akan mengurangi tingkat kecemasan yang dialami karyawan menjelang masa pensiun. Bantuan yang diberikan oleh istri atau suami dan anak dalam bentuk dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif dapat memberikan manfaat bagi karyawan yang mengalami masa transisi menjelang masa purna bakti, sehingga karyawan tersebut merasa dicintai, dihargai, diperhatikan dan bernilai oleh orang-orang yang disayangnya.

## **C. Kecerdasan Emosi**

### **1. Definisi Kecerdasan Emosi**

Menurut Mayer & Salovey (1997) memaparkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memonitor dan membedakan perasaan dan emosi seseorang, dan orang lain, serta mampu membimbing pemikiran dan tindakan orang itu. Kecerdasan emosi melibatkan

kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi. Kemampuan untuk mengakses dan/atau membangkitkan perasaan ketika mereka memfasilitasi pemikiran ; kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional. Serta kemampuan untuk mengatur emosi dan untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan kecerdasan.

Goleman (2002) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk mengendalikan dorongan emosi, mengatur suasana hati, tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan mampu menjalin hubungan sosial. Selain itu, kecerdasan emosi ialah kemampuan menyelesaikan suatu konflik, serta kemampuan memimpin. Kecerdasan emosi terdiri atas pengendalian diri sendiri, semangat, ketekunan, kemampuan memberikan dorongan atau memotivasi diri, serta bertahan menghadapi situasi yang membuat frustrasi.

Sedangkan Shapiro (2001) memaparkan bahwa kecerdasan emosional merupakan himpunan dari suatu fungsi jiwa manusia yang melibatkan kemampuan memantau intensitas suatu perasaan atau emosi diri sendiri maupun orang lain. Setiap individu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, memiliki keyakinan mengenai diri sendiri, dan penuh antusias. Selain itu, individu juga pandai memilah semuanya serta dapat menggunakan informasi pikiran dan tindakan dapat dibimbingnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali dan memonitor perasaan diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola emosi diri sendiri dengan cara yang baik dalam hubungan dengan orang lain atau empati.

## 2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosi

Adapun aspek-aspek kecerdasan emosi yang dijelaskan oleh Goleman (2003), yakni :

### a. Kesadaran Diri

Kesadaran diri atau mengenali emosi diri adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan seseorang untuk menyadari dan memahami seluruh proses yang terjadi pada diri, perasaan, pikirannya, dan latar belakang dari tindakan orang tersebut. Maksudnya ialah orang tersebut mampu terhubung dengan emosi-emosinya, pikiran-pikirannya, dan keterhubungan ini membuat dirinya mampu menamakan dari setiap emosi yang muncul. Kemampuan tersebut menjadi dasar dari kecerdasan emosi.

Kesadaran diri dapat memengaruhi apa yang seseorang sedang rasakan dan menjadikannya sebagai acuan untuk mengambil sebuah keputusan dirinya sendiri, memiliki tolak ukur yang bersifat realistis atas kemampuan yang dimiliki diri sendiri dan kepercayaan yang kuat. Kesadaran diri menjadi waspada terhadap suasana hati maupun pikiran yang ditimbulkan oleh suasana hati. Apabila seseorang kurang waspada, maka orang itu mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai emosi. Kesadaran diri belum menjadi jamin dalam penguasaan emosi, namun dapat menjadi salah satu persyaratan yang penting untuk mengendalikan emosi sehingga seseorang dapat mengendalikan emosinya.

## b. Mengelola Emosi

Mengelola emosi ialah kemampuan seseorang untuk mengelola dan menyeimbangkan emosi yang dialaminya agar terungkap dengan jelas dan selaras, sehingga keseimbangan dalam diri orang itu dapat dicapai. Emosi-emosi yang dikelola adalah emosi yang bersifat negatif seperti marah, sedih, kecewa, dan sebagainya. Kunci untuk mencapai kesejahteraan emosi yaitu dengan menjaga agar emosi yang mengkhawatirkan tetap stabil. Kestabilan seseorang dapat goyah apabila emosi yang berlebih tersebut meningkat dengan *intense* yang terlampaui lama.

Pengelolaan emosi atau dapat dikatakan berhasil apabila seseorang dapat menghibur dirinya sendiri ketika sedang sedih. Selain itu, kemampuan mengelola emosi mencakup kemampuan dalam melepaskan perasaan cemas, kemurungan, ketersinggungan dan akibat-akibat yang dapat ditimbulkannya. Bangkit kembali dari semua keadaan yang menekan agar tidak membahayakan diri sendiri maupun orang lain yang berada sekitarnya, juga menjadi tolak ukur dari keberhasilan pengelolaan emosi.

## c. Memotivasi Diri

Memotivasi diri yaitu kemampuan individu untuk memotivasi diri sendiri saat berada dalam situasi tertekan. Situasi tertekan seperti berada dalam keadaan yang membuat putus asa, mampu berpikir secara positif, dan menumbuhkan optimisme dan rasa semangat dalam hidupnya. Kemampuan ini akan membuat seseorang mampu bertahan dalam masalah yang membebani, mampu untuk terus

berjuang ketika menghadapi hambatan dan cobaan yang besar, tidak pernah mudah putus asa dan kehilangan harapan.

Motivasi mengacu pada hasrat yang digunakan untuk menuntun dan menggerakkan diri seseorang menuju suatu sasaran yang tepat, membantu untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, serta bertahan untuk menghadapi kegagalan dan frustrasi. Motivasi harus dimiliki oleh seseorang agar dapat mencapai sebuah prestasi. Artinya adalah orang tersebut memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan yang bersumber dari hati, serta memiliki motivasi positif seperti optimis, keyakinan diri, dan lain-lain.

d. Empati

Empati atau mengenali emosi orang lain merupakan kemampuan seseorang untuk memahami perasaan, pikiran dan tindakan orang lain, berdasarkan sudut pandang orang yang bersangkutan. Empati yaitu kemampuan menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyesuaikan diri dengan orang lain. Seseorang mampu memahami perasaan, pikiran orang lain hanya dari bahasa nonverbal, ekspresi wajah, atau intonasi suara orang itu apabila memiliki kemampuan memahami perasaan terdalam orang lain. Orang-orang yang berempati akan lebih mampu untuk menangkap sinyal-sinyal dari lingkungan sosial yang tidak terlihat atau tersembunyi. Sinyal-sinyal tersebut memberikan isyarat mengenai apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

#### e. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial atau membina hubungan dengan orang lain adalah kemampuan seseorang untuk membangun hubungan yang efektif dengan orang lain, mampu mempertahankan hubungan sosial, dan mampu menangani suatu konflik interpersonal. Seseorang yang memiliki keterampilan sosial, maka akan mudah berinteraksi dengan orang lain, menginspirasi kepercayaan kepada orang lain dan senantiasa bersikap saling menghormati.

Membina hubungan adalah keterampilan mengelola emosi orang lain. Membina hubungan dengan orang lain memiliki arti yaitu meninjau keterampilan dan ketidak terampil berkomunikasi seseorang dengan lingkungan sosialnya. Keterampilan berkomunikasi ialah kemampuan dasar dalam membina suatu hubungan. Keterampilan ini menunjang popularitas, kerja sama, komunikasi, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

Sedangkan menurut Mayer & Salovey (1990), aspek-aspek kecerdasan emosi yaitu sebagai berikut :

##### a. *Perception of Emotion*

*Perception of emotion* atau persepsi emosi, adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mengidentifikasi emosi secara akurat dan mengenali emosi, baik emosi yang dirasakan dalam dirinya sendiri maupun emosi dari orang lain melalui ekspresi wajah yang diperlihatkan orang tersebut. Kemampuan seseorang dalam memahami emosi yang dirasakan akan sampai

pada tahap kemampuan untuk mengekspresikan perasaan secara akurat dan mengekspresikan kebutuhan dari apa yang dirasakan.

*Perception of emotion* atau persepsi emosi ialah kemampuan untuk memahami emosi diri dan emosi orang lain. Kemampuan seseorang sensitif terhadap ekspresi emosi yang tidak sesuai atau dimanipulasi. Hal tersebut disebabkan karena seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik, akan memahami ekspresi dan manifestasi dari emosi itu. Seseorang yang mampu memersepsikan dan memahami emosi dengan baik, maka cenderung lebih diterima oleh lingkungan sosialnya.

b. *Managing Own Emotions*

*Managing own emotions* atau mengelola emosi, yaitu kemampuan yang diperlukan seseorang agar dapat membangun suasana hati dan memperkuat sikap adaptif dalam diri orang tersebut. Mengelola emosi adalah kemampuan seseorang untuk menangani perasaannya agar mengungkapkan dengan tepat. Kecakapan dalam mengelola emosi diri sendiri, tergantung pada kesadaran diri sehingga keseimbangan dalam diri orang tersebut dapat dicapai. Apabila seseorang mampu mengelola emosinya, maka orang itu memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi atau meraih tujuan tertentu.

c. *Managing Others Emotion*

*Managing others emotion* atau mengelola emosi orang lain, yakni kemampuan untuk membangun atau menyenangkan suasana hati orang lain atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memanfaatkan emosi yang dirasakan untuk menghadapi masalah-

masalah dan menempatkan dirinya dalam posisi orang lain, seperti menyembunyikan emosi negatif agar orang lain tidak merasa disakiti. Kemampuan individu dan pengalaman reflektif yang dimiliki orang tersebut dapat membantu meningkatkan pengetahuan mengenai suasana hati mereka sendiri maupun orang lain, dapat membantu untuk memonitor, mengevaluasi, mengatur emosi dan mengubah sikap orang lain.

d. *Utilization of Emotion*

*Utilization of emotion* atau memanfaatkan emosi, ialah kemampuan yang diperlukan untuk dapat memecahkan masalah dengan baik dan fleksibel, mampu berpikir secara kreatif, memiliki fokus apabila ada masalah sehingga dapat membangun suasana hati yang sesuai dengan keadaan serta mempunyai motivasi yang baik. Memanfaatkan emosi terkait dengan bagaimana seseorang mampu memanfaatkan efek dari emosinya, contohnya pada saat suasana hatinya sedang baik atau positif, maka individu dapat memanfaatkannya untuk berpikir kreatif. Suasana hati dan emosi yang halus namun sistematis dapat memengaruhi beberapa komponen dan strategi yang terlibat dalam pemecahan masalah.

### 3. Bentuk-Bentuk Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (2002), kecerdasan emosional terbagi menjadi lima kemampuan utama, yakni :

- a. Mengenali emosi diri : suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan tersebut muncul. Kemampuan mengenali emosi diri sendiri menjadi dasar dari kecerdasan emosional. Para ahli

Psikologi mengatakan bahwa kesadaran diri seseorang sebagai *metamood*. *Metamood* adalah kesadaran diri seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri diartikan sebagai waspada terhadap suasana hati dan pikiran, seseorang perlu waspada terhadap suasana hatinya, karena apabila kurang waspada maka emosi akan menguasainya.

- b. Mengelola emosi : suatu kemampuan seseorang untuk menangani perasaan agar tercapainya keseimbangan dalam diri melalui pengungkapan yang tepat atau selaras. Kemampuan ini terdiri atas kemampuan menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan beserta akibat-akibat yang ditimbulkan, serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan perasaan.
- c. Memotivasi diri sendiri : ketika seseorang memotivasi dirinya sendiri, berarti orang tersebut mempunyai ketekunan dalam hal menahan dirinya terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan yang ada di dalam hati. Selain itu, orang itu berarti mempunyai perasaan positif untuk memotivasi, seperti antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.
- d. Mengenali emosi orang lain : suatu kemampuan seseorang yang dikenal dengan empati atau peduli. Apabila seseorang memiliki kemampuan untuk mengenali orang lain, maka orang tersebut lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial, seperti mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan

lebih mampu untuk mendengarkan orang lain ketika menceritakan sesuatu hal.

- e. Membina hubungan : suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar orang yang satu dengan lainnya. Apabila seseorang dapat membina hubungannya dengan orang lain, maka seseorang itu akan sukses dalam segala bidang.

#### **4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosi**

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecerdasan emosi menurut Goleman (2009), yaitu :

- a. Usia

Terdapat perbedaan kecerdasan emosional antara orang yang memiliki usia muda dengan orang yang berusia tua. Semakin tua usia seseorang, maka lebih baik kecerdasan emosionalnya dibandingkan dengan usia yang lebih muda. Hal tersebut disebabkan oleh pengalaman hidup yang dilalui seiring berjalannya waktu. Stein & Book (2002) menyatakan bahwa orang-orang yang usianya lebih tua lebih memiliki kesadaran, bijaksana dan terkendali dalam urusan emosi.

- b. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan antara kecerdasan emosional pada laki-laki dan kecerdasan emosional perempuan. Namun, sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh Duckelt & Rafalli (1989) yang hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini karena perempuan cenderung lebih

emosional dan intim dalam berinteraksi dengan orang lain di kehidupan sosial dibandingkan laki-laki (dalam Katyal & Awasthi, 2005).

c. Lingkungan

Lingkungan terbagi atas dua, yaitu lingkungan keluarga dan non keluarga. Kecerdasan emosi dalam lingkungan keluarga dapat diajarkan sejak anak masih bayi dengan memberikan contoh-contoh melalui ekspresi orang tua. Kecerdasan emosi yang dibina sejak dini akan memberikan efek yang sangat luar biasa untuk kehidupan seseorang kelak, yang nantinya anak lebih mudah untuk menangani masalah dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan yang dihadapinya tersebut.

Lingkungan non keluarga mencakup lingkungan tempat tinggal dan lingkungan masyarakat. Kecerdasan emosi berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental seseorang sejak masih kecil. Proses pembelajaran dapat diberikan dengan media bermain, misalnya bermain peran. Anak diajari untuk berperan sebagai individu di luar dari dirinya yang disertai dengan emosi. Hal ini dilakukan agar anak belajar untuk mengerti keadaan orang lain.

d. Pengalaman

Seiring perjalanan hidup seseorang, kecerdasan emosional orang tersebut juga berkembang. Ketika seseorang sepanjang masa hidupnya belajar menangani suasana hati dan menangani emosi yang menyulitkan, maka orang tersebut semakin cerdas dan semakin mampu untuk membina hubungan yang baik dengan orang lain.

Kemampuan membina hubungan adalah suatu keterampilan yang dapat menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar sesama. Seseorang yang hebat dalam hal membangun keakraban dengan orang lain, maka akan sukses dalam bidang apapun.

e. Kemampuan Mengenali Emosi

Kemampuan ini dibutuhkan untuk mengenali perasaan, sewaktu perasaan tersebut muncul. Mengenali emosi menjadi dasar dari kecerdasan emosional yang diistilahkan sebagai kesadaran diri. Kemampuan mengenali emosi bukan hanya untuk perasaan diri sendiri, melainkan juga untuk mengenali perasaan orang lain yang dikenal dengan istilah empati. Seseorang yang dapat empati, maka orang tersebut lebih mampu untuk menangkap sinyal-sinyal sosial yang diisyaratkan orang lain ketika membutuhkan sesuatu. Seseorang yang memiliki kemampuan empati lebih mudah menerima pandangan orang lain dari sudut mana saja, peka terhadap perasaan orang lain, dan mampu menjadi pendengar yang baik untuk orang lain.

## 5. Penelitian dan Pengukuran Terkait Kecerdasan Emosi

Hasil penelitian oleh Nuraini (2013) mengenai “Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghadapi Pensiun pada PNS”, menyimpulkan bahwa subjek yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan mampu menghindari atau mengatasi dirinya dari kecemasan, sedangkan subjek yang mempunyai kecerdasan emosi yang kurang baik, maka akan mengalami kecemasan yang bahkan sulit untuk diatasi. Beberapa hal yang dapat memengaruhi individu dalam menerima masa pensiun, sebenarnya terletak pada masalah emosional. Apabila individu tersebut

mampu untuk mengendalikan dorongan hati atau emosinya dengan baik, maka akan banyak sisi positif yang dapat diambil.

Penelitian lainnya dari Azkhari (2016) mengenai “Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Penerimaan Diri Terhadap Pensiun”, diperoleh bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan penerimaan diri terhadap pensiun. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki oleh pensiun maka akan semakin baik pula penerimaan diri yang dilakukannya. Kecerdasan emosi berhubungan dengan penerimaan terhadap pensiun, dengan kata lain bahwa kecerdasan emosi yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor terbentuknya penerimaan diri yang baik pada pensiun.

Hasil penelitian lainnya oleh Arugundade (2016) dari Nigeria, mengenai “*A Psychological Appraisal of Pre Retirement Anxiety Among Some Selected Workers in Lagos Metropolis*”. Adapun hasilnya menjelaskan bahwa apabila pekerja yang menjadi subjek dengan kecerdasan emosi yang rendah dan *self-efficacy* yang juga rendah, maka sangat rentan terhadap kecemasan pra-pensiun. Sedangkan pekerja atau subjek dengan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* yang tinggi, cenderung rentan terhadap pra-pensiun kegelisahan.

## **6. Alat Ukur Kecerdasan Emosi**

Skala kecerdasan emosional pada penelitian ini menggunakan *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) yang disusun oleh Schutte, *et.all* (1998) dalam penelitiannya yang berjudul “*Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence*”. Schutte, *et.all* (1998) mengembangkan SEIS berdasarkan konsep teoretis yang dikembangkan

oleh Mayer dan Salovey pada tahun 1990. *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) mengukur empat aspek yaitu *perception of emotion* atau persepsi emosi, *managing own emotions* atau mengelola emosi, *managing other's emotion* atau mengelola emosi orang lain, dan *utilization of emotion* atau memanfaatkan emosi.

*Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) kemudian digunakan dalam beberapa peneliti. Berikut penelitian-penelitian yang menggunakan SEIS, yaitu penelitian oleh K. V Petrides dan Adrian Furnham (2000) dari Departemen Psychology, University College London, dengan judul penelitian yaitu "*On the Dimensional Structure of Emotional Intelligence*"; penelitian berjudul "*Dimensions of Emotional Intelligence and Their Relationships With Social Coping Among Gifted Adolescents in Hong Kong*" oleh David W. Chan (2003); penelitian dengan judul "*Adaptation of an Emotional Intelligence Scale for Turkish Educators*" oleh Mehtap Cakan dan Sudegul Akbaba Altun (2005) dari Abant Izzet Baysal University, Turkey; dan Penelitian lainnya berjudul "*Validation of an Emotional Intelligence Scale : A case of an African Sample*" oleh Ibraheem Dooba (2009).

Penelitian selanjutnya dengan judul "*The Psychometric Properties of the Schutte Emotional Intelligence Scale*" oleh Cara S Jonker dan Chirstel Vosloo (2008), dari Faculty of Economic and Management Science North-West University South Africa; penelitian berjudul "*Emotional Intelligence and Emotions Associated with Optimal and Dysfunctional Athletic Performance*" oleh Andrew M. Lane dan Tracey J. Devonport dari University of Wolverhampton, Istvan Soos dari University of Sunderland

UK, Istvan Karsai dari University of Pecs, serta Eva Leibinger dan Pal Hamar dari Faculty of Physical Education and Sport Sciences Hungary (2010) ; serta penelitian oleh Nurul Hudani Md Nawi dan Ma'rof Redzuan (2011) dari Universitas Putra Malaysia, dengan judul "*Emotional Intelligence, Personality and Self Esteem : A Comparison of the Characteristics among Two Categories of Subjects*".

Penelitian lainnya dengan judul "*The Construct Validity of the Schutte Emotional Intelligence Scale in light of Psychological Type Theory : A Study Among Anglican Clergy*" oleh Leslie J. Francis, V. John Payne, dan Neville J. Emslie (2018) dari University of Warwick, UK ; penelitian berjudul "Kecerdasan Emosional dan Kecemasan Mahasiswa Bimbingan Skripsi di Universitas Syiah Kuala" oleh Teuku Rijalul Fikry dan Maya Khairani (2017), dari Universitas Syiah Kuala ; serta penelitian yang berjudul "*Emotional Intelligence is Associated with Blood Level Glucose: A Brief Report*" oleh Leehu Zysberg (2019) dari Associate professor, Gordon College of Education, Haifa, Israel.

*Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) terdiri dari 30 item yang *favorable* dan 3 item *unfavorable* dengan lima pilihan respond yaitu (1) sangat tidak setuju (STS), (2), tidak setuju (TS), (3) netral (N), (4) setuju (S), dan (5) sangat setuju (SS). Nilai 1-5 ini digunakan untuk pernyataan *favorable*, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* diberi nilai 5-1. Skala ini diuji coba kepada 346 peserta yang tersebar di berbagai wilayah metropolitan bagian Tenggara Amerika Serikat. Peserta terdiri dari mahasiswa dan individu dari komunitas yang beragam, yang terdiri dari 218 orang laki-laki dan 111 orang perempuan dengan rata-rata usia 27

tahun dan 29 tahun. *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) memiliki validitas kontrak yang berkorelasi secara teoritikal dengan nilai reliabilitas *alpha* ( $\alpha$ ) 0,78. Hasil uji coba penelitian menunjukkan nilai *alpha* ( $\alpha$ ) 0,935 dan nilai *alpha* ( $\alpha$ ) 0,927 dalam penelitian.

#### **D. Pensiun dari Tinjauan Psikologi Perkembangan**

##### **1. Definisi Pensiun**

Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa pensiun adalah pemberhentian dengan terhormat oleh pihak perusahaan atau tempat kerja terhadap pegawai yang bekerja di tempat tersebut yang usianya telah lanjut. Terdapat beberapa perubahan yang dialami seorang pegawai ketika akan menghadapi pensiun, yakni masalah keuangan, berkurangnya harga diri, berkurangnya kontak sosial yang berorientasi pekerjaan, hilangnya makna suatu tugas dan hilangnya rutinitas. Sedangkan menurut Atchley & Barusch (2004), pensiun yaitu fenomena global yang memengaruhi standar kehidupan pekerja yang berhasil sebagai pensiunan.

Pensiun memiliki makna yaitu purnabakti, tugas selesai atau berhenti (*retire*). Makna berhenti, bukan tidak mempunyai penghasilan, kedudukan, jabatan, peran, kegiatan, status, dan harga diri, yang orang-orang sering salah artikan. Pemahaman mengenai “berhenti”, haruslah memaknai dengan benar dan positif, maksudnya berhenti ialah hanya sebatas berhenti bekerja atau harus tereliminasi, yang selanjutnya tersingkir dalam suatu lingkungan kehidupan dan pergaulan di dunia kerja yang telah mapan (Sutarto & Ismulcokro, 2008). Moen menyatakan

bahwa pensiun adalah sebuah proses dan bukan suatu peristiwa (dalam Santrock, 2008).

Ketika mendekati pensiun, bagi pekerja pada umumnya telah diidentifikasi sebagai sumber dari kekhawatiran, kecemasan dan stres, yang dapat menjadi akibat ketidakpastian mengenai kehidupan setelah pensiun (Akpochafo, 2005 dalam Oluseyi & Olufemi, 2015). Seluruh program pensiun dihari tua, sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan persiapan pensiun. Apabila tahap ini ditata dengan rapi, maka keberhasilan pegawai memperoleh apa yang diinginkan pada saat pensiun dihari tua, sudah setengah jalan. Hal ini bisa menjadi bekal para pegawai yang akan pensiun nantinya (Sutarto & Ismulcokro, 2008).

## **2. Tinjauan Psikologi Perkembangan**

Schwartz (dalam Hurlock, 1980) menjelaskan bahwa pensiun ialah akhir dari pola hidup pekerja atau pegawai atau masa transisi dari pola hidup lama ke pola hidup yang baru yang harus dilalui setiap orang saat memasuki usia madya. Atchley mengartikan pensiun sebagai pintu keluar satu arah dari bekerja purna-waktu, menjadi waktu luang purna-waktu (dalam Santrock, 2008). Pensiun selalu menyangkut dengan perubahan peran, nilai dan juga perubahan pola hidup individu secara menyeluruh. Adapun masalah yang sulit dihadapi dalam mengatasi masa pensiun adalah cara memanfaatkan waktu senggang yang begitu banyak, dan cara melibatkan diri dalam kegiatan atau aktivitas pelayanan masyarakat secara sukarela.

Seluruh program pensiun bagi para pegawai atau pekerja dihari tua, sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan persiapan saat pensiun. Apabila

tahap tersebut ditata dengan rapi, maka keberhasilan pegawai atau pekerja memperoleh apa yang diinginkan pada saat pensiun dihari tua, telah mencapai setengah jalan, hal ini dapat menjadi bekal para pegawai atau pekerja yang akan pensiun nantinya (Sutarto & Ismulcokro, 2008).

Hurlock (1980) membagi pensiun menjadi dua, yaitu :

- 1) Sukarela, yakni seseorang yang bersangkutan memiliki keinginan untuk menghabiskan sisa hidupnya dengan melakukan kegiatan atau aktivitas yang lebih berarti untuk dirinya daripada pekerjaannya.
- 2) Wajib, yaitu seseorang yang terpaksa melakukan pensiun tanpa mempertimbangkan suka atau tidak karena telah mencapai batas usia yang telah ditentukan oleh tempat orang tersebut bekerja.

#### **E. Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional sebagai Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin**

Salah satu situasi yang dapat menimbulkan kecemasan bagi pekerja adalah ketika memasuki masa pensiun. Ketika mendekati pensiun, bagi pekerja pada umumnya telah diidentifikasi sebagai sumber dari kekhawatiran, kecemasan dan stres, yang dapat menjadi akibat ketidakpastian mengenai kehidupan setelah pensiun. Kecemasan menghadapi pensiun dapat digambarkan sebagai perasaan takut yang *intense*, ketidaknyamanan, dan ketidakpastian yang secara konsisten mengganggu proses berpikir dan persiapan calon pensiunan menjelang masa pensiun mereka, hal ini ditandai dengan munculnya emosi positif ataupun emosi negatif (Oluseyi & Olufemi, 2015).

Terdapat perbedaan antara pria dan wanita dalam memandang pensiun. Menurut Hurlock (1997), para pria menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dalam hidup mereka. Hal tersebut karena pensiun dirasa menjadi beban dan biasanya pria kurang dapat menyesuaikan dirinya dengan baik terhadap perubahan peran yang akan ditemui setelah pensiun. Selain itu, para pria hanya mempunyai sumber pengganti penghasilan dalam pemerolehan dari pekerjaan mereka terdahulu.

Berbeda dengan para wanita, yang menganggap pekerjaan bukan merupakan satu-satunya cara untuk meraih jati diri. Meskipun zaman sekarang banyak yang menjadi wanita karier namun yang menjadi fokus tetaplah keluarga, ketika masa pensiun datang, hal tersebut dianggap tidak membawa perubahan yang cukup besar bagi perkembangan jati diri para wanita karena masih banyak tanggung jawab yang dapat dikerjakan di rumah. Pensiun kurang menimbulkan trauma untuk wanita karena tidak mengalami perubahan peran, serta lebih sedikit wanita yang memegang jabatan eksklusif di kantor (Harlock, 1997).

Secara umum, menurut *National Institute of Mental Health*, perempuan cenderung memiliki gangguan kecemasan dibandingkan laki-laki. Namun dalam permasalahan menjelang pensiun, pria cenderung rentang mengalami gangguan kecemasan dibandingkan wanita, karena pria mempunyai harga diri yang tinggi dalam pekerjaannya. Beberapa pria akan merasa hancur dan merasa dirinya gagal apabila mengalami kemunduran dalam karier dan keuangan, terlebih lagi pengaruhnya besar pada mereka yang menduduki jabatan tertentu.

Pensiun adalah akhir dari pola hidup ke pola hidup baru, yang selalu menyangkut perubahan peran, nilai dan perubahan pola hidup individu secara menyeluruh (Hurlock, 1980). Beberapa pegawai mengalami ketidakpercayaan diri karena harus menghadapi pensiun, serta aktivitas sehari-hari yang dikerjakan di kantor, tidak dilakukannya lagi setelah pensiun. Hal itu, akan membuat pegawai yang menghadapi pensiun mengalami kecemasan, dukungan keluarga dan orang-orang di sekeliling mereka sangat dibutuhkan untuk memberikan motivasi agar orang-orang tersebut bisa bangkit dari kesedihannya menghadapi pensiun yang akan menghasilkan kecemasan.

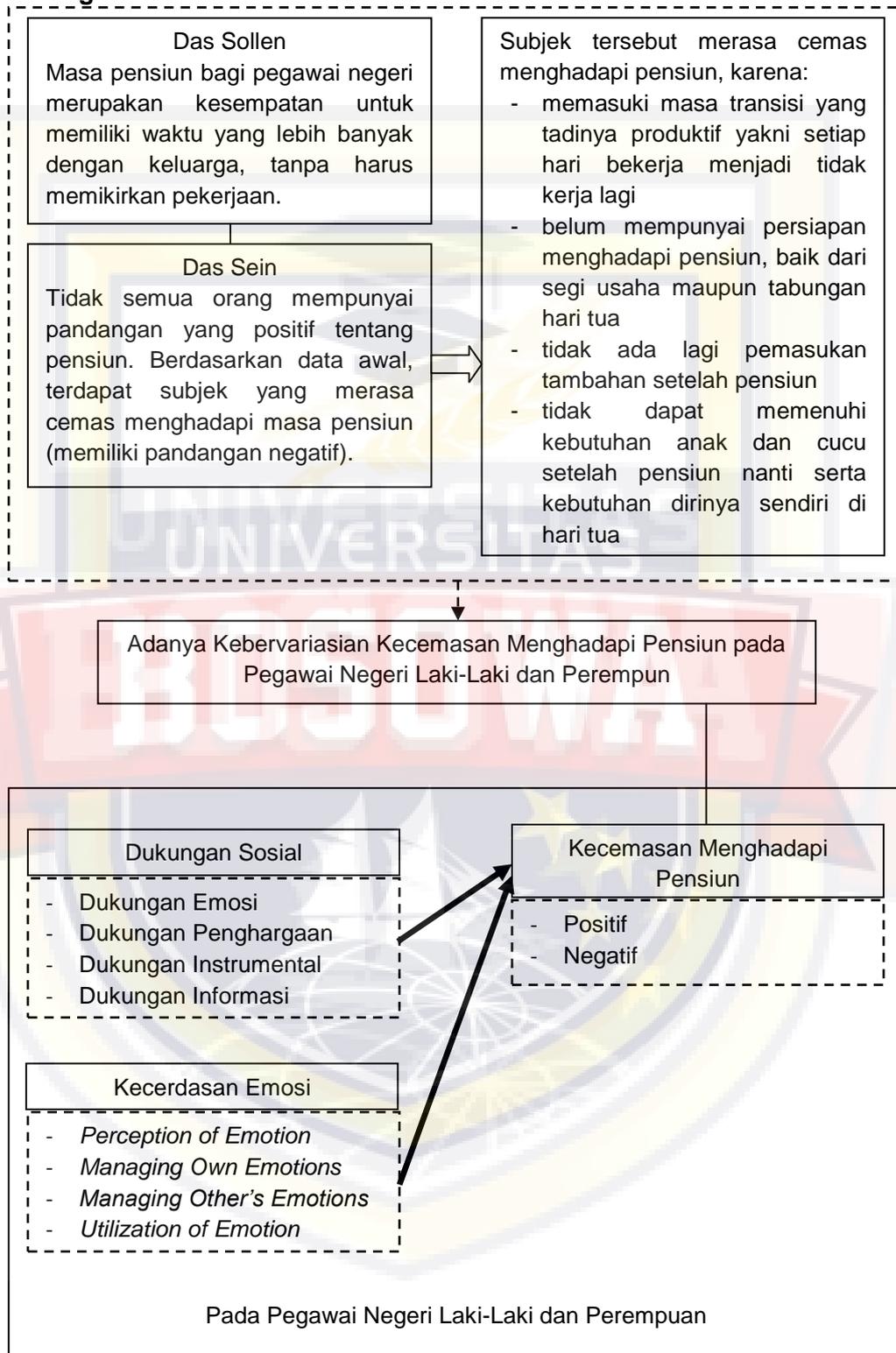
Dukungan sosial atau dukungan sosial adalah hubungan interpersonal yang bersifat timbal balik, dimana seseorang menolong orang lain, yang dapat memberikan rasa tenang bagi individu yang menerimanya dari orang lain. Selain itu, efek stres dapat diredam apabila terjadi hubungan sosial yang suportif. Ketika seseorang melakukan atau menghadapi sesuatu (misalnya pegawai yang menghadapi pensiun) dan diberikan dukungan dari orang-orang yang ada di lingkungannya, maka hal tersebut akan memberikan perasaan yang lebih mudah untuk dilakukan atau dihadapi, efek stres (atau kecemasan) tadi tidak muncul.

Kecerdasan emosional juga dibutuhkan pegawai yang akan menghadapi masa pensiun agar dapat mengontrol emosi dengan baik. Apabila pegawai yang akan pensiun dapat mengontrol emosinya dengan positif, maka mereka dapat mengambil hikmah dari pensiun yang akan dihadapinya. Kecerdasan emosi yang positif akan membantu seseorang berlapang dada untuk

menerima kenyataan bahwa dirinya akan pensiun, sehingga kecemasan menghadapi pensiun tidak akan dirasakan para pegawai.



## F. Kerangka Penelitian



## G. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki.
2. Ada pengaruh dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan.
3. Ada pengaruh dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri.
4. Ada pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri.
5. Ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menekankan analisis pada data-data numerik dan diolah menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2016) pendekatan ini adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu yang data penelitiannya berupa angka-angka atau menggunakan instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif. Azwar (2017) juga menjelaskan bahwa jenis penelitian yang menggunakan metode kuantitatif ialah jenis penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) dan dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika.

#### **B. Variabel Penelitian**

Menurut Arikunto (2010), variabel adalah objek penelitian atau apa saja yang menjadi titik perhatian suatu penelitian, serta merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2016). Variabel penelitian dibagi menjadi dua bagian, yakni variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab munculnya atau perubahan variabel dependen, sedangkan variabel dependen atau variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Adapun variabel bebas (*independent variabel*) yang digunakan dalam penelitian yaitu Dukungan Sosial ( $X_1$ ), dan Kecerdasan Emosi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) yang peneliti gunakan adalah Kecemasan Menghadapi Pensiun ( $Y$ ).

## C. Definisi Variabel

### 1. Definisi Konseptual

#### a. Kecemasan Menghadapi Pensiun

Kecemasan menghadapi pensiun dapat digambarkan sebagai perasaan takut yang *intense*, ketidaknyamanan, dan ketidakpastian yang secara konsisten mengganggu proses berpikir dan persiapan calon pensiunan menjelang masa pensiun mereka. Hal ini ditandai dengan munculnya emosi yang positif ataupun emosi yang negatif, serta tergantung pada bagaimana pensiunan yang memenuhi syarat pensiun menganggap persiapan dari pra pensiun mereka, memadai atau sebaliknya (Oluseyi & Olufemi, 2015).

#### b. Dukungan Sosial

Menurut Sarafino & Smith (2011) dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian, penghargaan, dan kasih sayang yang diberikan orang lain yang dapat diandalkan kepada individu.

#### c. Kecerdasan Emosi

Menurut Mayer & Salovey (1997), kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memonitor dan membedakan perasaan dan

emosi seseorang dan orang lain, serta mampu membimbing pemikiran dan tindakan orang itu.

## **2. Definisi Operasional**

### **a. Kecemasan Menghadapi Pensiun**

Kecemasan menghadapi pensiun yang dimaksud dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai perasaan gelisah, takut, dan khawatir yang mengganggu individu secara konsisten, menjelang masa pensiun karena menganggap situasi tersebut dapat mengancam dan membahayakan dirinya.

### **b. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial yang ingin diteliti peneliti adalah hubungan interpersonal atau bersifat timbal balik, yakni individu yang memberikan pertolongan kepada orang lain. Dukungan sosial yang diterima oleh seseorang akan menjadi kekuatan dan rasa percaya terhadap dirinya, memunculkan sebuah keyakinan dalam diri sendiri bahwa ia dapat melakukan sebuah tindakan.

### **c. Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosi yang dimaksud oleh peneliti dalam penelitian ini yakni kemampuan untuk mengenali dan memonitor perasaan diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola emosi diri sendiri dengan cara yang baik dalam hubungan dengan orang lain atau empati.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi yaitu sekumpulan data yang menjelaskan fenomena (Santoso, 2009), dan merupakan sampel dari subjek yang akan diteliti (Kerlinger, 2014). Populasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah pegawai laki-laki dan perempuan yang akan memasuki masa pensiun di daerah Jeneponto (Sulawesi Selatan) yang berusia 50 sampai 56 tahun, dengan pertimbangan bahwa pada usia tersebut pegawai berada pada puncak karier dan mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya, sehingga datangnya pensiun dapat menimbulkan perasaan cemas (Rasimin, 1992).

Berdasarkan informasi dari Kantor Kepegawaian Daerah Kabupaten Jeneponto mengenai rata-rata pegawai yang pensiun setiap tahun, peneliti mengetahui bahwa jumlahnya rata-rata sebanyak 150 orang setiap tahun. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini yakni seluruh calon pensiun pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto sebanyak 150 orang. Peneliti bermaksud untuk mengambil data penelitian dari seluruh populasi (150 orang). Oleh karena itu, penelitian ini merupakan penelitian yang tidak menggunakan teknik sampling. Dari 150 responden penelitian, peneliti berhasil mendapatkan data dari 141 orang calon pensiunan dalam lingkup pegawai Kabupaten Jeneponto. Peneliti tidak berhasil menggenapkan 150 responden dikarenakan kendala yakni sulit mendatangi beberapa tempat yang tidak terjangkau oleh transportasi umum, karena peneliti tidak memiliki transportasi pribadi.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel adalah pemberian kuesioner berupa skala psikologi non kognitif kepada semua responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti. Kuesioner adalah sebuah daftar yang berisi pernyataan atau item yang sudah tersusun dengan baik, yakni responden tinggal memberikan jawaban dengan memberikan tanda-tanda yang telah ditentukan sebelumnya (Notoatmojo, 2005).

### 1. Skala Kecemasan Menghadapi Pensiun

Skala kecemasan pensiun yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Retirement Anxiety Scale* atau disingkat dengan RAS, berbentuk kuesioner. Skala tersebut merupakan skala dalam penelitian "*Development and Validation of Retirement Anxiety Scale for Secondary School Teachers in Osun State, Nigeria*" oleh Adeyemo Emily Oluseyi & Olatomide Onijuni Olufemi (2015). Item pada skala kecemasan pensiun atau *Retirement Anxiety Scale* (RAS) terdiri atas dua puluh empat hal yang berkaitan dengan kecemasan terhadap pensiun.

Skala ini terdiri atas item positif dan negatif. Item 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 17, dan 21 merupakan item positif, sementara 5, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 22, dan 23 memiliki kata negatif. Tanggapan dianalisis menggunakan *persentase*. Item nomor 12 dan nomor 24 adalah item yang konteks pernyataannya sama, maka dari itu item 24 dihapus, total keseluruhan hanya ada 23 item yang menghasilkan 11 item positif dan 12 item negatif. Adapun pilihan jawaban yang disediakan untuk diisi oleh responden yaitu "*agree*" dan "*disagree*", atau "setuju" dan "tidak setuju".

Berikut gambaran *blueprint* Skala Kecemasan Pensiun atau *Retirement Anxiety Scale (RAS)*.

Tabel 3.1 *Blueprint Retirement Anxiety Scale (RAS)*

Aspek	Indikator	Item	Jumlah Item
Positif	- Kesiapan	1, 3, 4, 8, 10,	11
	- Persiapan	11, 15, 16, 17,	
	- Kebahagiaan/Kesenangan	19, 23	
Negatif	- Ketakutan	2, 5,6, 7, 9,12,	13
	- Kekhawatiran	13, 14, 18, 20,	
	- Kepanikan	21, 22, 24	
Jumlah			24

## 2. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial pada penelitian ini adalah skala konstruksi dari peneliti sendiri, yang mengacu pada aspek-aspek dari Sarafino & Smith (2011). Skala ini terdiri atas 32 item dengan total 17 item *favorable* dan 15 item yang *unfavorable*. Terdiri atas lima macam alternatif jawaban untuk setiap item, yakni “sangat setuju”, “setuju”, “netral”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”. Adapun pemberian skor untuk pernyataan *favorable* yakni dimulai dari 5, 4, 3, 2, dan 1. Sedangkan pemberian skor untuk pernyataan *unfavorable* yaitu dimulai dari 1, 2, 3, 4 dan 5. Berikut *blueprint* skala dukungan sosial :

Tabel 3.2 *Blueprint Skala Dukungan Sosial*

Aspek	Indikator	Favo- rable	Unfavo- Rable	Jumlah
Dukungan Emosi	- Kepedulian	17, 32	2, 9	8
	- Rasa nyaman	5, 13,	18, 31	
Dukungan Penghargaan	- Penghargaan	1, 19	14, 30	8
	- Penilaian positif	6, 29	10, 20	
Dukungan Instrumental	- Bantuan fasilitas/	15, 28	4, 21	8

Aspek	Indikator	Favo- rable	Unfavo- Rable	Jumlah
	Materi			
	- Bantuan tindakan atau motivasi	11, 27	7, 22	
Dukungan Informasi	- Memberikan nasihat/ Arahan	3, 16	23, 26	8
	- Membantu memecahkan masalah	8, 24	12, 25	
	Jumlah			32

### 3. Skala Kecerdasan Emosi

Skala kecerdasan emosi pada penelitian ini menggunakan *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) yang disusun oleh Schutte, *et.all* (1998) berdasarkan konsep teoretis yang dikembangkan oleh Mayer dan Salovey pada tahun 1990. SEIS terdiri dari 30 item yang *favorable* dan 3 item *unfavorable* dengan lima pilihan respond yaitu (1) sangat tidak setuju (STS), (2), tidak setuju (TS), (3) netral (N), (4) setuju (S), dan (5) sangat setuju (SS). Nilai 5-1 ini digunakan untuk pernyataan *favorable*, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* diberi nilai 1-5. Berikut *blueprint Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS).

Tabel 3.3 *Blueprint Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS)

Aspek	Item	Jumlah
<i>Perception of Emotion</i>	5, 9, 15, 18, 19, 22, 25, 29, 32, 33	10
<i>Managing Own Emotions</i>	2, 3, 10, 12, 14, 21, 23, 28, 31	9
<i>Managing Other's Emotions</i>	1, 4, 11, 13, 16, 24, 26, 30	8
<i>Utilization of Emotion</i>	6, 7, 8, 17, 20, 27	6
Jumlah		33

## F. Uji Instrumen Penelitian

Terdapat tiga instrumen yang di gunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini. Dua diantaranya peneliti adaptasi dari skala aslinya, yaitu *Retirement Anxiety Scale (RAS)* dan *Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS)*. Sedangkan skala dukungan sosial dibuat sendiri oleh peneliti dengan mengaju kepada teori yang telah dipaparkan sebelumnya. Sebelum melakukan uji instrumen penelitian, untuk data adaptasi peneliti melakukan penerjemahan, dengan tahapan:

1. Peneliti menerjemahkan *Retirement Anxiety Scale (RAS)* dan *Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS)* dengan terlebih dahulu melakukan tahap menerjemahkan kedua skala asli tersebut dari alat ukur bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Dengan meminta bantuan dua penerjemah bersertifikasi Bouaoune Djihad, M.Pd. Ia merupakan lulusan S1 Terjemahan Bahasa Inggris, Arab, dan Prancis di Universitas ElHadj Lakhdar ; lulusan S2 Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Negeri Yogyakarta ; lulusan S3 Ilmu Pendidikan Bahasa di Universitas Negeri Yogyakarta ; dan lulusan S3 *Islam Thoughts and Muslim Societies* di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta ; serta telah memiliki empat *publication* dan empat *research*. Translator pertama ini juga merupakan owner pada salah satu penyedia jasa penerjemah (@jasatranslate247).

Translator kedua yang peneliti hubungi untuk menerjemahkan *Retirement Anxiety Scale (RAS)* dan *Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS)* yaitu Auliyanti Sahril Nurfadhillah. Translator ini merupakan

lulusan Magister dari University of Leeds, *Master of Arts* pada bidang studi *Tesol Studies* (terlampir).

2. Peneliti merangkum dan mengkompilasi hasil translasi dari kedua penerjemah tersebut. Tahapan ini menghasilkan satu skala *Retirement Anxiety Scale* (RAS) berbahasa indonesia dan skala *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) sebagai hasil kompilasi dari terjemahan kedua penerjemah tersebut.
3. Peneliti kemudian melakukan *back translation*, dengan menerjemahkan kembali skala dari kedua penerjemah tersebut. Pada tahapan ini, skala *Retirement Anxiety Scale* (RAS) dan *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) berbahasa Indonesia diterjemahkan kembali ke bahasa aslinya (Bahasa Inggris). Dalam proses ini peneliti dibantu oleh dua penerjemah Sulistyaningtyas, M. A. yang merupakan lulusan Program Studi Magister Sastra Fakultas Ilmu Budaya di Universitas Gadjadara, dan Yusparizal Wali, S. Pd., M.Pd. Ia merupakan lulusan Cumlaude S2 Bahasa Inggris di Universitas Negeri Malang, dan menjadi *Alumni Academic English Colarabo* di USA.
4. Peneliti kemudian membandingkan hasil dari *back translation* dengan skala aslinya (berbahasa inggris) untuk melihat kesesuaian makna dari item-item pernyataannya. Dan peneliti berkesimpulan bahwa hasil dari *back translation* dengan skala aslinya (berbahasa inggris) memiliki kesesuaian. Dari hasil kesimpulan ini, peneliti kemudian menggunakan skala hasil adaptasi (berbahasa indonesia) sebagai alat pengumpul data, Setelah seluruh tahapan adaptasi diselesaikan untuk skala kecemasan menghadapi pensiun dan skala kecerdasan emosi, serta proses menyusun

skala dukungan sosial juga selesai, peneliti kemudian melakukan uji instrumen. Peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap ketiga instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil dari uji instrumennya :

### 1. Uji Validitas

Azwar (2016) menjelaskan bahwa validitas yaitu sejauh mana alat ukur dapat dipercaya keakuratannya, untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sebuah alat ukur dinyatakan valid apabila kemampuan alat ukur tersebut dapat mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Pengujian validitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah suatu skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan ukurnya. Validitas terbagi atas tiga jenis, yaitu validitas isi, validitas konstruk dan validitas kriteria. Namun untuk uji validitas dalam penelitian ini, hanya menggunakan validitas isi dan validitas konstruk.

#### a. Validitas isi

Validitas isi yakni sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas isi terbagi menjadi dua bagian, yaitu validitas logis atau *logical validity* dan validitas tampak atau *face validity*.

##### 1) Validitas logis atau *logical validity*

Validitas logis yang dilakukan pada penelitian ini yakni menggunakan formula Rasio-Lawshe' CVR (*Content Validity Ratio*). Mula-mula peneliti mencari subjek yang akan dijadikan sebagai SME atau *Subject Matter Expert* atau sekelompok ahli,

yang diminta untuk memberikan penilaian terhadap isi item, serta kesesuaian dengan aspek atau dimensi dan indikatornya. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui tingkat esensial, dan untuk mendukung tujuan ukur tes yang hendak diukur. SME dapat memberikan penilaian dengan menuliskan “E” apabila dianggap esensial, “G” jika dianggap berguna tetapi tidak esensial, atau “T” apabila dianggap tidak diperlukan.

Penggunaan statistik CVR (*Content Validity Ratio*) yang diusulkan oleh Lawshe' memiliki rumusan statistik CVR yaitu :

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Angka CVR bergerak antara -1,00 sampai dengan +1,00, yakni apabila diperoleh CVR > 0,00 berarti 50% lebih dari SME dalam panel menyatakan bahwa item adalah esensial. Semakin besar CVR dari angka 0, maka semakin esensial dan semakin tinggi validitas isinya (Azwar, 2016). Setelah diperoleh hasil angka CVR, peneliti kemudian memberikan keterangan untuk setiap item, antara bagus atau revisi.

Adapun untuk penelitian ini menggunakan tiga macam skala. Skala yang menggunakan CVR atau *Content Validity Ratio* adalah skala dukungan sosial yang merupakan alat ukur yang dikonstruksi oleh peneliti. Sedangkan skala kecemasan menghadapi pensiun atau *Retirement Anxiety Scale* (RAS) dan kecerdasan emosional atau *Schutte Emotional Intelligence Scale*

(SEIS) merupakan alat ukur yang diadaptasi oleh peneliti sehingga tidak menggunakan CVR.

Peneliti mengukur validitas logis dengan meminta bantuan tiga dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk menjadi SME atau *Subject Matter Expert*, yaitu Hasniar A. Radde S.Psi., M.Si ; Bapak Andi Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog ; dan Bapak Mussawir S.Psi., M.Pd. Para SME kemudian diminta untuk memberikan penilaian untuk redaksi kalimat sesuai dengan EYD atau Ejaan yang Disempurnakan dan korelasi antara kalimat satu dan lainnya pada dua skala yang diadaptasi yaitu skala kecemasan menghadapi pensiun dan kecerdasan emosional, serta memberikan penilaian esensial (E), berguna tetapi tidak esensial (E) atau tidak diperlukan (T) pada skala yang dikonstruksi, sedangkan *expert* mencocokkan antara keempat hasil terjemahan dengan kesimpulan bunyi pernyataan dari peneliti.

Hasil dari validitas isi untuk skala yang diadaptasi menunjukkan bahwa terdapat beberapa bunyi item yang perlu diperbaiki karena dianggap berguna tapi tidak esensial dan belum sesuai dengan bunyi item asli serta hasil *translate* dari translator pertama dan kedua. Selain itu, untuk skala yang dikonstruksi beberapa item yang dianggap berguna tetapi tidak esensial kemudian diperbaiki kembali oleh peneliti berdasarkan saran yang diberikan SME.

## 2) Validitas tampak atau *face validity*

Validitas tampak pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan skala kepada orang-orang yang memiliki kriteria yang sama dengan calon responden untuk melihat keselarasan item dengan alat ukur, dan menguji keterbacaan skala dengan melihat penampakan alat ukur tersebut. Uji keterbacaan dilakukan agar pegawai negeri yang nantinya mengisi skala, dapat memahami isi pernyataan. Calon responden diminta untuk mengoreksi terkait penampakan atau bentuk skala, serta melakukan uji keterbacaan mengenai ukuran dan model *font*, bunyi item dan lain-lain. Sebanyak lima orang pegawai negeri diminta bantuannya untuk menjadi responden validitas tampak.

Hasil yang diperoleh dari validasi tampak menunjukkan bahwa tampilan skala perlu diperbaiki agar diperoleh validitas tampak yang baik, jarak terlalu jauh antara contoh pengisian skala dengan kalimat sebelumnya, terdapat beberapa kesalahan penulisan kata maupun tanda baca, bunyi item nomor 11 dan 23 pada skala kecemasan menghadapi pensiun, dan bunyi item nomor 18 pada skala kecerdasan emosional, dianggap masih kurang jelas.

### b. Validitas konstruk

Validitas konstruk adalah item-item yang digunakan benar-benar mengukur konstruk yang hendak diukur (Azwar, 2016). Uji validitas konstruk yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis faktor yaitu CFA atau *Confirmatory Factor Analysis*, dengan menggunakan

bantuan Lisrel 8.70. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa Lisrel 8.70 merupakan *tools* yang dapat digunakan dalam menganalisis validitas konstruk suatu alat ukur, yang bertujuan untuk melihat hubungan dari beberapa alat ukur sekaligus sehingga dapat diketahui gambaran komprehensif dengan akurasi yang tinggi.

Setelah melakukan pengolahan data terhadap aspek pada setiap skala dengan menggunakan Lisrel 8.70, kemudian masing-masing aspek harus memenuhi model fit dengan syarat nilai P-value > 0,05 dan nilai RMSEA < 0,05. Selanjutnya dibuktikan validitas item dengan melihat Lamba-X yang memiliki nilai *loading positive* dan nilai P-value > 1,96. Apabila kedua nilai tersebut memenuhi syarat, maka item dinyatakan valid. Selain itu, peneliti memilih untuk menggunakan uji coba terpakai.

Setelah peneliti selesai melakukan analisis dalam program Lisrel 8.70 diperoleh hasil bahwa terdapat empat item yang tidak valid untuk *Retirement Anxiety Scale* (RAS). Adapun item yang dianggap tidak valid yaitu item 19 pada aspek positif dan item 2, item 3, serta item 7 pada aspek negatif.

Tabel 3.4 *Blueprint Skala Retirement Anxiety Scale* (RAS) Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Item	Jumlah Item
Positif	- Kesiapan	1, 4, 8, 10,	9
	- Persiapan	11, 15, 16,	
	- Kebahagiaan/Kesenangan	17, 23	
Negatif	- Ketakutan	5, 6, 9, 12, 13,	11
	- Kekhawatiran	14, 18, 20,	
	- Kepanikan	21, 22, 24	
Jumlah			20

Kemudian untuk skala Dukungan Sosial, item yang dinyatakan tidak valid berjumlah tiga item yakni nomor 30 pada aspek dukungan emosi *unfavorable* dan indikator penghargaan, nomor 29 pada aspek penghargaan *favorable* dan indikator penilaian positif, serta item nomor 10 pada aspek penghargaan *unfavorable* dan indikator penilaian positif.

Tabel 3.5 *Blueprint* Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Favo- rable	Unfavo- rable	Jumlah
Dukungan Emosi	- Kepedulian	17, 32	2, 9	4
	- Rasa nyaman	5, 13,	18, 31	
Dukungan Penghargaan	- Penghargaan	1, 19	14	5
	- Penilaian positif	6	20	
Dukungan Instrumental	- Bantuan fasilitas/ Materi	15, 28	4, 21	8
	- Bantuan tindakan atau motivasi	11, 27	7, 22	
Dukungan Informasi	- Memberikan nasihat/ Arahkan	3, 16	23, 26	8
	- Membantu memecahkan masalah	8, 24	12, 25	
Jumlah				29

Selanjutnya untuk *Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS)*, item yang dianggap tidak valid yakni nomor 8 pada dimensi *utilization emotional*. Item yang gugur tersebut akan dibuang dan tidak digunakan lagi untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3.6 *Blueprint Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS) Setelah Uji Coba*

Aspek	Item	Jumlah
<i>Perception of Emotion</i>	5, 9, 15, 18, 19, 22, 25, 29, 32, 33	10
<i>Managing Own Emotions</i>	2, 3, 10, 12, 14, 21, 23, 28, 31	9
<i>Managing Other's Emotions</i>	1, 4, 11, 13, 16, 24, 26, 30	8
<i>Utilization of Emotion</i>	6, 7, 17, 20, 27	5
Jumlah		32

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi hasil pengukuran suatu instrumen atau alat ukur yang ditunjukkan oleh indeks 0 sampai 1, semakin tinggi indeks yang diperoleh maka semakin reliabel atau reliabelnya tinggi. Apabila reliabel tinggi, maka hal tersebut menunjukkan bahwa kesalahan pengukuran yang dilakukan yaitu rendah (Azwar, 2016). Ide dasar yang terdapat pada konsep reliabilitas ialah tingkat kepercayaan dari hasil pengukuran yang dilakukan (Azwar, 2007).

Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS *Statistic* 20. Reliabilitas dinyatakan oleh nilai koefisien yang angkanya berada pada rentang 0 sampai 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00, maka hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi reliabilitasnya, dan semakin rendah koefisien reliabilitas mendekati angka 0 maka hal itu menunjukkan bahwa semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2007).

a. *Retirement Anxiety Scale (RAS)*

Tabel 3.7 Reliabilitas *Retirement Anxiety Scale (RAS)*

<b>Cronbach Alpha</b>	<b>∑ Item</b>
0,951	20

Berdasarkan hasil pengelolaan data *reliability statistic* menggunakan *cronbach's alpha* pada aplikasi IBM SPSS *Statistic 20* untuk melihat konsistensi internal dari alat ukur atau skala penerimaan diri diperoleh bahwa nilai reliabilitas *Retirement Anxiety Scale (RAS)* terhadap 141 orang responden yaitu sebesar 0,951. Adapun syarat pada standar dari *cronbach's alpha*, suatu data dikatakan reliabel apabila nilai  $p > 0,6$ . Berdasarkan hasil *reliability statistic*, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* mendapatkan nilai 0,951, karena  $0,951 > 0,6$  maka 0,951 dikatakan reliabel.

b. Dukungan Sosial

Tabel 3.8 Reliabilitas Skala Dukungan Sosial

<b>Cronbach Alpha</b>	<b>∑ Item</b>
0,865	29

Berdasarkan hasil pengelolaan data *reliability statistic* menggunakan *cronbach's alpha* pada aplikasi IBM SPSS *Statistic 20* untuk melihat konsistensi internal dari alat ukur atau skala penerimaan diri diperoleh bahwa nilai reliabilitas Skala Dukungan Sosial terhadap 141 orang responden yaitu sebesar 0,865. Adapun syarat pada standar dari *cronbach's alpha*, suatu data dikatakan reliabel apabila nilai  $p > 0,6$ . Berdasarkan hasil *reliability statistic*, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* mendapatkan nilai 0,865, karena  $0,865 > 0,6$  maka 0,865 dikatakan reliabel.

c. *Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS)*

Tabel 3.9 Reliabilitas *Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS)*

<b>Cronbach Alpha</b>	<b>∑ Item</b>
0,911	31

Berdasarkan hasil pengelolaan data *reliability statistic* menggunakan *cronbach's alpha* pada aplikasi IBM SPSS *Statistic 20* untuk melihat konsistensi internal dari alat ukur atau skala penerimaan diri diperoleh bahwa nilai reliabilitas *Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS)* terhadap 141 orang responden yaitu sebesar 0,911. Adapun syarat pada standar dari *cronbach's alpha*, suatu data dikatakan reliabel apabila nilai  $p > 0,6$ . Berdasarkan hasil *reliability statistic*, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* mendapatkan nilai 0,911, karena  $0,911 > 0,6$  maka 0,865 dikatakan reliabel.

## G. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah sebuah kegiatan yang dilakukan peneliti setelah seluruh data dari responden telah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data antara lain yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya (Sugiyono, 2016).

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan deskripsi mengenai data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek penelitian (Usman & Akbar, 2015). Data-data dalam

penelitian berdasarkan demografi akan dideskripsikan oleh peneliti. Selain itu, akan dilakukan analisis deskriptif terkait dengan tingkat kecemasan menghadapi pensiun, dukungan sosial, dan kecerdasan emosi yang dibagi menjadi lima tingkatan yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic 20*.

## 2. Uji Asumsi

Uji asumsi digunakan untuk mengetahui apakah analisis data terhadap hipotesis penelitian dapat dilanjutkan atau tidak. Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Asumsi dalam statistik para metris menjelaskan bahwa data dari setiap variabel yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Apabila ditemukan hasil data yang tidak normal, maka teknik statis para metris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Oleh karena itu, sebelum peneliti menggunakan teknik statistik para metris, maka terlebih dahulu harus membuktikan apakah data yang dianalisis terdistribusi normal atau sebaliknya dengan melakukan uji normalitas (Sugiyono, 2013). Uji normalitas menggunakan uji *One-Sample Kolmogrov-Smimov* dengan program IBM SPSS *Statistic 20*. Adapun syarat pada uji coba normalitas yakni apabila nilai signifikansi dari Kolmogorof-Sminov  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal. Sebaliknya, data terdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$  (Santoso, 2010).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mengikuti garis lurus (linear) atau tidak dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistic* 20. Apabila tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan (Sugiyono, 2013). Uji linearitas yang digunakan untuk penelitian ini memiliki standar tingkat signifikansi yaitu  $< 0,05$  dengan melihat *linearity*. Apabila nilai sig *linearity*  $< 0,05$ , maka terdapat nilai korelasi signifikan, sedangkan apabila nilai sig *linearity*  $> 0,05$  maka tidak terdapat nilai korelasi signifikan (Santoso, 2010).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel bebas yang dimodelkan berkorelasi yang tinggi atau tidak (Janie, 2012). Model regresi yang dianggap baik yaitu ketika tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila terbukti berkorelasi, maka sebaiknya salah satu dari variabel bebas dikeluarkan, dan kemudian dilakukan regresi ulang. Uji multikolinearitas memiliki ketentuan apabila nilai VIF atau *Variance Inflation Factor*  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokidesitas yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji model regresi, apakah terjadi ketidaksamaan antara varians dan residual pada pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Terdapat beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan metode *glascer* dan metode

*scatterplot*. Metode *scatterplot* dilakukan dengan memplotkan ZPRED atau nilai prediksi dengan pola ZRESID atau nilai residualnya dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistic* 20 (Sutopo & Slamet, 2017). Sumbu X merupakan nilai-nilai dari prediksi ZPRED atau *regression predicted value* dan sumbu Y yakni nilai ZPRESID atau *regression standardized predicted value*. Apabila grafik yang diperoleh menunjukkan adanya pola tertentu pada titik-titik yang ada, maka dapat dikatakan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Purwoto, 2007).

### 3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang kebenarannya perlu diuji terlebih dahulu menggunakan pengujian hipotesis (Usman & Akbar, 2015). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.  $H_0$  : Dukungan sosial dan Kecerdasan Emosi tidak dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki.

$H_a$  : Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki.

2.  $H_0$  : Dukungan sosial dan Kecerdasan Emosi tidak dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan.

$H_a$  : Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi dapat menjadi

Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan.

3.  $H_0$  : Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional tidak dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri.

$H_a$  : Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri.

4.  $H_0$  : Dukungan Sosial tidak dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

$H_a$  : Dukungan Sosial dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

5.  $H_0$  : Kecerdasan Emosi tidak dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

$H_a$  : Kecerdasan Emosi dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

Hipotesis pada penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi. Peneliti akan menggunakan teknik uji statistik regresi berganda untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan dengan tujuan untuk peramalan dari satu variabel dependen atau tergantung dan dua atau tiga variabel

independen atau bebas (Sarwono, 2006). Peneliti akan mengukur ada atau tidaknya pengaruh dukungan sosial dan kecerdasan emosi sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kecemasan menghadapi sebagai variabel *dependent* (terikat).

Analisis regresi berganda akan dianalisis peneliti menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic* 20. Apabila diperoleh hasil signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel terikat terhadap variabel bebas. Sedangkan, apabila diperoleh nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel terikat terhadap variabel bebas dalam penelitian ini. Adapun hal-hal yang dilaporkan dalam hasil uji regresi berganda :

- a. Nilai koefisien determinan atau *R Square*.
- b. Nilai kontribusi dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin, serta nilai signifikansi dari kontribusi tersebut. Kontribusi dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun dikatakan signifikan jika signifikansi kontribusi tersebut  $< 0,05$  dan hal sebaliknya akan berlaku jika  $> 0,05$ .
- c. Nilai kontribusi dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada kelompok laki-laki dan pada kelompok perempuan. Serta nilai kontribusi kecerdasan emosi kecemasan menghadapi pensiun pada kelompok laki-laki dan pada kelompok perempuan.

- d. Nilai koefisien pengaruh (Beta) dari dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun beserta nilai uji-t dari nilai signifikansinya. Baik pada kelompok pegawai negeri laki-laki maupun pada pegawai negeri perempuan.
- e. Persamaan regresi linear yang dihasilkan dari uji analisis regresi yang dilakukan.

## H. Jadwal Penelitian

### 1. Persiapan Penelitian

Persiapan untuk penelitian dilakukan setelah peneliti melalui proses seminar proposal pada tanggal 24 Mei 2019 di fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Selanjutnya peneliti melakukan revisi berdasarkan masukan dan komentar dari para penguji. Tanggal 27 Juni 2019, peneliti memperlihatkan hasil revisi kepada para penguji untuk kemudian diberikan ACC. Setelah rangkaian tersebut selesai, peneliti kemudian menemui para pembimbing beberapa kali untuk membahas tahap selanjutnya.

Peneliti mengadaptasi *Retirement Anxiety Scale* (RAS) dari Adeyemo Emily Oluseyi & Olatomide Onijuni Olufemi (2015) dan *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) dari Schutte, *et.all* (1998), sehingga terlebih dahulu peneliti melakukan tahap menerjemahkan kedua skala asli tersebut dari alat ukur bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Tanggal 29 Juli 2019 pukul 14.00 WITA peneliti kembali menghubungi translator yang akan menerjemahkan *Retirement Anxiety Scale* (RAS) dan *Schutte*

*Emotional Intelligence Scale* (SEIS) melalui via *Whatsup*, yang beberapa hari sebelumnya peneliti telah menanyakan *price list* jasa mereka.

Sambil menunggu hasil terjemahan, peneliti mengkonstruksi skala dukungan sosial pada tanggal 29 Juli 2019 pukul 20.39 WITA, yang mengacu pada aspek-aspek Sarafino & Smith (2011). Sebelum peneliti membuat alat ukur, terlebih dahulu peneliti membuat *blueprint*, yang terdiri atas aspek-aspek Sarafino dan Smith (2011), indikator, dan bunyi item. Selanjutnya peneliti menentukan nomor item yang termasuk dalam kategori *favorable* dan *unfavorable* yang dilakukan secara acak. Tepat tanggal 30 Juli 2019 pukul 16.43 WITA, peneliti menyelesaikan pembuatan alat ukur dukungan sosial.

Proses penerjemahan translator pertama, selesai pada tanggal 30 Juli 2019 sekitar pukul 08.00 WITA, dan translator kedua di hari yang sama sekitar pukul 09.30 WITA. Setelah kedua hasil terjemahan alat ukur diperoleh, maka kemudian pada tanggal 30 Juli 2019, peneliti mengeksekusi bunyi item yang dianggap terbaik. Selanjutnya di hari yang sama tepatnya pada pukul 13.31 WITA, peneliti mengirim kembali ke dua orang translator lain untuk diterjemahkan dari alat ukur bahasa Indonesia ke bahasa Inggris. Hasil terjemahan kedua alat ukur pun selesai tepat pada tanggal 31 Juli 2019.

Peneliti kemudian meminta kesediaan para pembimbing dan salah satu penguji untuk menjadi *Subject Matter Expert* atau SME. Tanggal 2 Agustus 2019, peneliti memberikan skala yang diadaptasi dan dikonstruksi pada masing-masing *expert* untuk melakukan validitas isi. Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan CVR dan memperbaiki bunyi

item berdasarkan komentar dan saran dari para *expert*. Kemudian dilakukan validitas tampilan dengan memberikan skala kepada lima orang calon responden yang hendak diteliti untuk memberikan penilaiannya terhadap tampilan skala yang telah dibuat. Selanjutnya, peneliti melakukan perbaikan berdasarkan masukan yang diberikan oleh para calon responden. Setelah validitas isi dan validitas tampilan selesai, peneliti memperlihatkan skala kepada para pembimbing yang kemudian apabila dianggap telah baik, maka selanjutnya dilakukan pengambilan data berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan.

## 2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan setelah peneliti mendapatkan persetujuan dari para pembimbing. Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 13 September 2019. Skala penelitian yang peneliti sebar merupakan skala yang telah diadaptasi dan dikonstruksi oleh peneliti dalam dua bentuk yaitu *google form* dan skala siap sebar berbentuk buku. Bentuk *google form* hanya dibagikan oleh peneliti melalui *broadcast whatsapp* ke teman-teman sekolah yang sebelumnya diketahui mempunyai kerabat pegawai negeri berusia 50 tahun sampai 58 tahun, sehingga jumlah responden yang mengisi skala melalui *link* hanya sebanyak empat orang, yang hanya dua diantaranya memenuhi karakteristik penelitian. Sedangkan penyebaran skala berbentuk buku dilakukan peneliti hanya pada beberapa sekolah saja. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa sekolah baru sehingga pegawai negeri atau guru yang mengajar di sekolah tersebut tidak memenuhi karakteristik usia penelitian.

Selama proses penyebaran skala, terdapat beberapa Sekolah Menengah Atas yang tidak mengizinkan peneliti menyebar skala sebelum surat izin dari Dinas Pendidikan di lampirkan ke sekolah tersebut. Oleh karena itu, peneliti harus ke kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Takalar, sehingga jadwal penyebaran skala tidak berjalan sesuai dengan jadwal yang telah dirancang peneliti sebelumnya. Selaras dengan hal tersebut, kendala lain yang ditemui peneliti yaitu pengembalian skala dari para pegawai yang memakan banyak waktu.

Hal tersebut karena peneliti mempersilahkan responden guru untuk membawa pulang skala penelitian dan membawanya lagi keesokan hari, karena mengingat waktu penyebaran skala yaitu di waktu pembelajaran. Oleh karena itu, banyak diantara responden yang lupa membawa skala tersebut, sehingga peneliti harus mengonfirmasi kembali beberapa kali di tempat yang berbeda hingga responden membawanya kembali. Selain itu, awalnya jumlah responden pada penelitian ini sesuai dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 150 orang. Akan tetapi terdapat beberapa lokasi yang sulit dijangkau kendaraan umum, sehingga data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti berjumlah 141 responden. Proses pengambilan data rampung satu minggu kemudian, yaitu pada tanggal 20 September 2019.

### **3. Pengolahan dan Analisis Data**

Proses pengolahan data diawali dengan menginput data dan jawaban para responden menggunakan program *Microsoft Excel 2007* pada tanggal 20 September 2019. Setelah serangkaian kegiatan tersebut selesai, peneliti kemudian melakukan uji reliabilitas dan uji validitas.

Ketika proses uji validitas menggunakan program Lisrel 8.70, peneliti menemui kendala yaitu sulit memperoleh hasil yang valid untuk aspek negatif pada *Retirement Anxiety Scale* (RAS). Sehingga peneliti harus beberapa kali mengutak-ngatik rumus yang dimasukkan ke dalam program tersebut dengan cara mencari tahu lewat *google* dan *youtube*. Butuh kurang lebih 10 jam untuk peneliti yang dibantu oleh seorang teman, memperoleh hasil yang valid untuk aspek negatif.

Setelah uji reliabilitas dan validitas dilakukan, peneliti kemudian melakukan uji asumsi dan hipotesis. Proses uji asumsi dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistic* 20 seperti yang digunakan untuk melihat reliabilitas data, dan program *Microsoft Excel* untuk mengetahui hasil uji hipotesis. Kemudian, peneliti mencari dan menuliskan pembahasan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh yang selanjutnya menuliskan kesimpulan serta saran pada bab V.

Tabel 3.10 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan (2019)											
	Juli				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Persiapan Penelitian												
Pelaksanaan Penelitian												
Pengolahan dan Analisis Data												

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

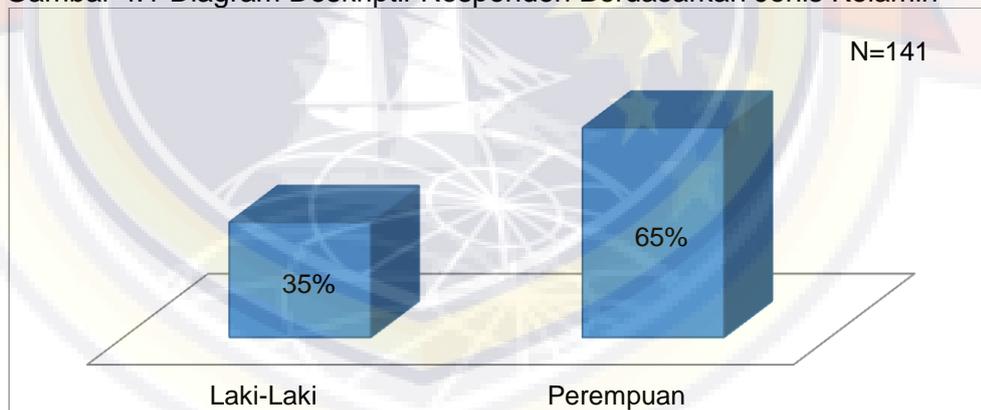
#### A. Deskriptif Demografi Responden

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri yang bekerja di Kabupaten Jeneponto yang berusia 50 tahun sampai 56 tahun. Jumlah keseluruhan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 141 orang. Berikut di bawah ini akan dipaparkan mengenai gambaran umum responden penelitian berdasarkan data demografi yang telah diberikan.

##### 1. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keseluruhan responden pada penelitian ini merupakan pegawai negeri yang akan menghadapi pensiun di Kabupaten Jeneponto, yang terdiri dari laki-laki sebanyak 50 orang (35%) dan perempuan sebanyak 91 orang (65%).

Gambar 4.1 Diagram Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

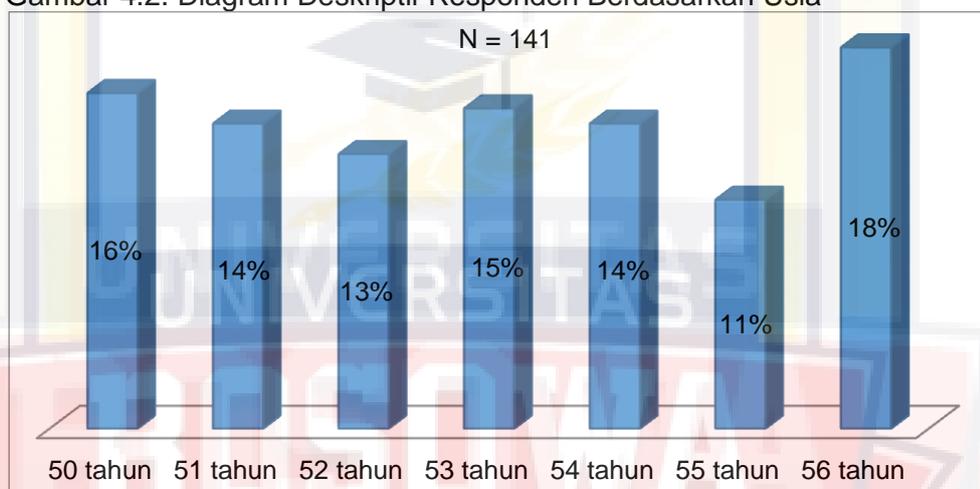


##### 2. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Salah satu kriteria penelitian ini yaitu pegawai negeri yang berusia 50 tahun sampai 56 tahun, sehingga diperoleh bahwa terdapat 22 orang responden (16%) yang berusia 50 tahun, sebanyak 20 orang responden

(14%) yang berusia 51 tahun, 18 orang responden (13%) berusia 52 tahun, sebanyak 21 orang responden (15%) berusia 53 tahun, sebanyak 20 orang responden (14%) yang berusia 54 tahun, 15 orang responden (11%) berusia 55 tahun, dan sebanyak 25 orang responden (18%) berusia 56 tahun.

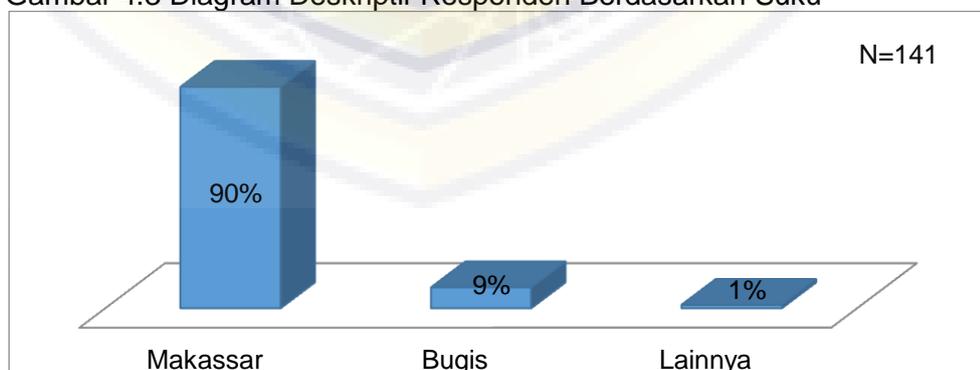
Gambar 4.2. Diagram Deskriptif Responden Berdasarkan Usia



### 3. Deskriptif Responden Berdasarkan Suku

Mayoritas suku responden pada penelitian ini adalah Makassar, yaitu sebanyak 127 orang (90%). Kemudian suku Bugis sebanyak 12 orang responden (9%), serta responden lainnya yang terdiri atas suku Toraja dan Sunda sebanyak 2 orang (1%).

Gambar 4.3 Diagram Deskriptif Responden Berdasarkan Suku



#### 4. Deskriptif Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Responden penelitian ini berasal dari beberapa bidang pekerjaan. Responden dengan bidang pekerjaan pendidikan sebanyak 93 orang (66%). Responden pada bidang pekerjaan kesehatan yaitu 14 orang (10%). Adapun jumlah responden yang bekerja di bidang lainnya yaitu kepegawaian dan administrasi sebanyak 34 orang (24%).

Gambar 4.4 Diagram Deskriptif Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan



#### B. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data penelitian. Hasil dari olahan data analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic* 20. Untuk mengetahui tingkat dukungan sosial, kecerdasan emosi, dan kecemasan menghadapi pensiun, peneliti menggunakan lima kategorisasi. Lima kategorisasi skor yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Azwar (2012) yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Tabel 4.1 Kategorisasi Skor

Batas Kategori	Keterangan
$X > \bar{X} + 1,5 SD$	Sangat Tinggi
$\bar{X} + 0,5 SD < X < \bar{X} + 1,5 SD$	Tinggi
$\bar{X} - 0,5 SD < X < \bar{X} + 0,5 SD$	Sedang
$\bar{X} - 1,5 SD < X < \bar{X} - 0,5 SD$	Rendah
$X < \bar{X} - 1,5 SD$	Sangat Rendah

### 1. Deskriptif Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri

Adapun hasil analisis deskriptif yang diperoleh peneliti yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Analisis Data Empirik Kecemasan Menghadapi Pensiun

Jumlah Sampel	*N	Mean	Skor		****SD
			**Min	***Max	
Kecemasan Menghadapi Pensiun	141	59,64	37	92	10,966

Catatan : \*N = jumlah responden

\*\*Min = nilai minimum

\*\*\*Max = nilai maksimum

\*\*\*\*SD = standar deviasi

Pada analisis deskriptif untuk variabel dependen yaitu kecemasan menghadapi pensiun, diperoleh bahwa skor minimal sebesar 37 dan skor maksimal sebesar 92. Standar deviasi yang diperoleh yakni sebesar 10,966 dengan *mean* sebesar 59,64. Setelah dianalisis ke dalam kategorisasi skor yang dibagi ke dalam lima bagian, diperoleh bahwa rata-rata kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berada dalam kategori sedang. Berikut tabel distribusi frekuensi skor kecemasan menghadapi pensiun berdasarkan kategori.

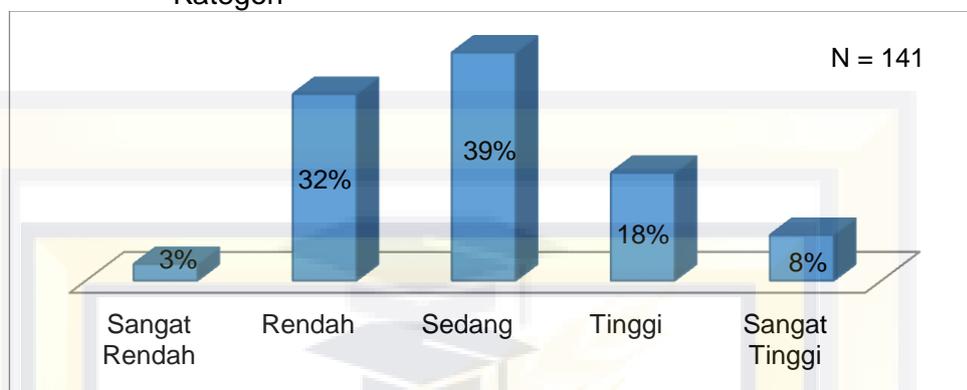
Tabel 4.3 Kategorisasi Skor Kecemasan Menghadapi Pensiun

Batas Kategori	Rentang Skor	Keterangan	*N
$X > \bar{X} + 1,5 SD$	$X > 76,089$	Sangat Tinggi	11
$\bar{X} + 0,5 SD < X < \bar{X} + 1,5 SD$	$65,123 < X < 76,089$	Tinggi	26
$\bar{X} - 0,5 SD < X < \bar{X} + 0,5 SD$	$54,157 < X < 65,123$	Sedang	55
$\bar{X} - 1,5 SD < X < \bar{X} - 0,5 SD$	$43,191 < X < 54,157$	Rendah	45
$X < \bar{X} - 1,5 SD$	$X < 43,191$	Sangat Rendah	4

Catatan :

$\bar{X}$  = *mean* ; SD = standar deviasi ; \*N = jumlah responden

Gambar 4.6 Diagram Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Kategori



Berdasarkan kategori skor di atas, maka diperoleh secara rinci bahwa sebanyak 4 orang responden (3%) memiliki perasaan cemas yang sangat tinggi menghadapi pensiun, 45 orang responden (32%) memiliki perasaan cemas yang tinggi menghadapi pensiun, 55 orang responden (39%) memiliki perasaan cemas yang sedang menghadapi pensiun, 26 orang responden (18%) memiliki perasaan cemas yang rendah menghadapi pensiun, dan sebanyak 11 responden (8%) memiliki perasaan cemas yang sangat rendah menghadapi pensiun.

## 2. Deskriptif Dukungan Sosial pada Pegawai Negeri

Adapun hasil analisis deskriptif yang diperoleh peneliti yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Analisis Data Empirik Dukungan Sosial

Variabel	*N	Mean	Skor		****SD
			**Min	***Max	
Dukungan Sosial	141	118,90	53	154	11,835

Catatan: \*N = jumlah responden

\*\*Min = nilai minimum

\*\*\*Max = nilai maksimum

\*\*\*\*SD = standar deviasi

Pada analisis deskriptif untuk variabel independen yaitu dukungan sosial, diperoleh bahwa skor minimal sebesar 53 dan skor maksimal

sebesar 154. Standar deviasi yang diperoleh yakni sebesar 11,835 dengan *mean* sebesar 118,90. Setelah dianalisis ke dalam kategorisasi skor yang dibagi ke dalam lima bagian, diperoleh bahwa rata-rata dukungan sosial pada pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berada dalam kategori sedang. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi skor dukungan sosial.

Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Dukungan Sosial

Batas Kategori	Rentang Skor	Keterangan	*N
$X > \bar{X} + 1,5 \text{ SD}$	$X > 76,089$	Sangat Tinggi	7
$\bar{X} + 0,5 \text{ SD} < X < \bar{X} + 1,5 \text{ SD}$	$65,123 < X < 76,089$	Tinggi	43
$\bar{X} - 0,5 \text{ SD} < X < \bar{X} + 0,5 \text{ SD}$	$54,157 < X < 65,123$	Sedang	53
$\bar{X} - 1,5 \text{ SD} < X < \bar{X} - 0,5 \text{ SD}$	$43,191 < X < 54,157$	Rendah	26
$X < \bar{X} - 1,5 \text{ SD}$	$X < 43,191$	Sangat Rendah	13

Catatan :

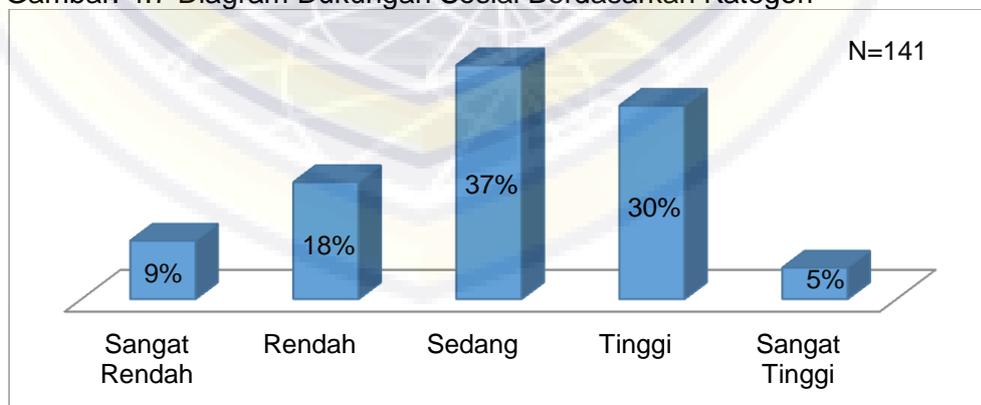
$\bar{X}$  = *mean*

SD = standar deviasi

\*N = jumlah responden

Berdasarkan kategori skor di bawah, maka diperoleh secara rinci bahwa sebanyak 13 orang responden (9%) memiliki dukungan sosial yang sangat tinggi, 26 orang responden (18%) memiliki dukungan sosial yang tinggi, 52 orang responden (37%) memiliki dukungan sosial yang sedang, 42 responden (30%) memiliki dukungan sosial yang rendah, dan sebanyak 7 orang responden (5%) memiliki dukungan sosial yang sangat rendah.

Gambar. 4.7 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Kategori



### 3. Deskriptif Kecerdasan Emosi

Adapun hasil analisis deskriptif yang diperoleh peneliti yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Analisis Data Empirik Kecerdasan Emosi

Variabel	*N	Mean	Skor		****SD
			**Min	***Max	
Kecerdasan Emosi	141	122,82	86	158	12,473

Catatan: \*N = jumlah responden

\*\*Min = nilai minimum

\*\*\*Max = nilai maksimum

\*\*\*\*SD = standar Deviasi

Pada analisis deskriptif untuk variabel independen yaitu kecerdasan emosi, diperoleh bahwa skor minimal sebesar 86 dan skor maksimal sebesar 158. Standar deviasi yang diperoleh yakni sebesar 12,473 dengan *mean* sebesar 122,82. Setelah dianalisis ke dalam kategorisasi skor yang dibagi ke dalam lima bagian, diperoleh bahwa rata-rata kecerdasan emosi pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berada dalam kategori sedang. Berikut tabel distribusi frekuensi skor kecerdasan emosi berdasarkan kategori.

Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Kecerdasan Emosi

Batas Kategori	Rentang Skor	Keterangan	*N
$X > \bar{X} + 1,5 \text{ SD}$	$X > 76,089$	Sangat Tinggi	6
$\bar{X} + 0,5 \text{ SD} < X < \bar{X} + 1,5 \text{ SD}$	$65,123 < X < 76,089$	Tinggi	34
$\bar{X} - 0,5 \text{ SD} < X < \bar{X} + 0,5 \text{ SD}$	$54,157 < X < 65,123$	Sedang	68
$\bar{X} - 1,5 \text{ SD} < X < \bar{X} - 0,5 \text{ SD}$	$43,191 < X < 54,157$	Rendah	21
$X < \bar{X} - 1,5 \text{ SD}$	$X < 43,191$	Sangat Rendah	12

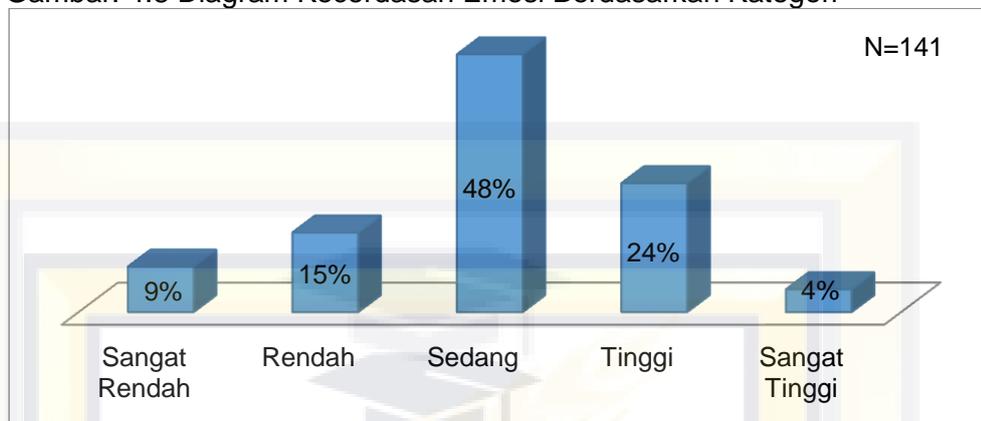
Catatan :

$\bar{X}$  = *mean*

SD = standar deviasi

\*N = jumlah responden

Gambar. 4.8 Diagram Kecerdasan Emosi Berdasarkan Kategori



Berdasarkan kategori skor di atas, maka diperoleh secara rinci bahwa sebanyak 12 orang responden (9%) memiliki kecerdasan emosi sangat tinggi, 21 responden (15%) memiliki kecerdasan emosi tinggi, 68 responden (48%) memiliki kecerdasan emosi sedang, 34 orang responden (24%) memiliki kecerdasan emosi rendah, dan sebanyak 6 orang responden (4%) memiliki kecerdasan emosi sangat rendah.

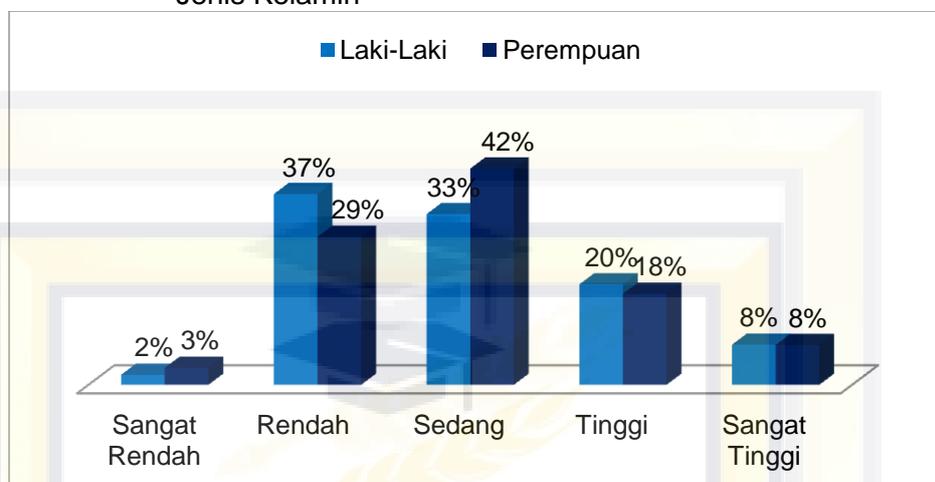
### C. Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

#### 1. Deskriptif Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri

##### a. Deskriptif Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kategorisasi kecemasan menghadapi pensiun dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan jenis kelamin, diperoleh hasil pada grafik di bawah yang memperlihatkan pegawai negeri laki-laki pada penelitian ini memiliki kecemasan menghadapi pensiun yang rendah dengan persentase sebesar 37% dan pegawai negeri perempuan memiliki kecemasan menghadapi pensiun yang sedang dengan persentase sebesar 42%.

Gambar 4.9 Diagram Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Jenis Kelamin



Grafik di atas memperlihatkan kecemasan menghadapi pensiun dari 141 pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto yang terdiri atas 51 orang laki-laki dan 90 orang perempuan berdasarkan jenis kelamin, yakni diperoleh hasil bahwa pegawai negeri yang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun sangat rendah berjumlah 1 orang laki-laki dengan persentase sebesar 2% dan 3 orang perempuan dengan persentase sebesar 3%, sehingga total keseluruhan responden pada kategori ini yaitu 4 orang. Hasil lainnya memperlihatkan bahwa sebanyak 45 orang pegawai negeri berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun rendah, yang terbagi atas 19 orang laki-laki dengan persentase sebesar 37% dan 26 orang perempuan dengan persentase sebesar 29%.

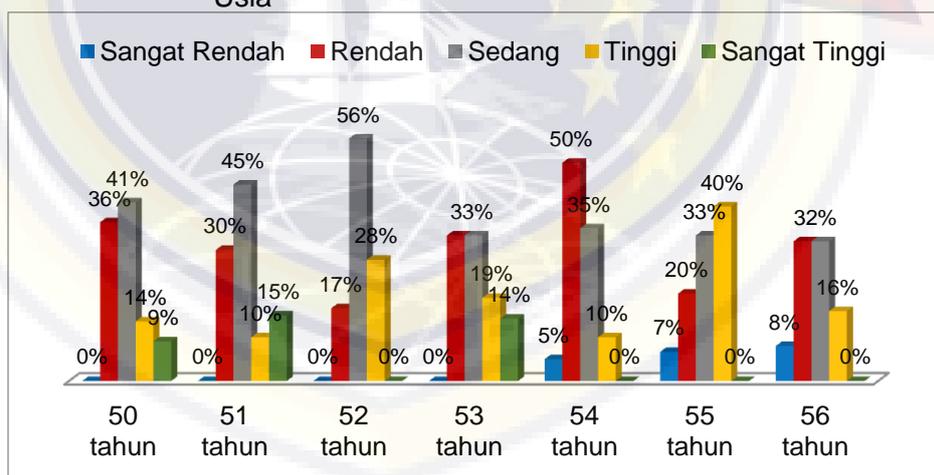
Pegawai negeri yang berada pada kategori sedang terdiri atas 17 orang laki-laki dengan persentase sebesar 33% dan 38 orang perempuan dengan persentase sebesar 42%, sehingga total keseluruhan pegawai negeri yang berada pada kategori ini sebanyak 55 orang. Untuk kategori tinggi dengan jumlah keseluruhan pegawai negeri

pada kategori ini yakni 26 orang, diperoleh bahwa terdapat 10 orang laki-laki pada persentase sebesar 20% dan 16 orang perempuan dengan persentase sebesar 18%. Sedangkan 11 orang lainnya yang berada pada kategori sangat tinggi yang terbagi atas 4 orang laki-laki dengan persentase sebesar 8% dan 7 orang perempuan dengan persentase 8%.

b. Deskriptif Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Usia

Berdasarkan kategorisasi kecemasan menghadapi pensiun dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan usia, diperoleh hasil bahwa rata-rata pegawai negeri pada penelitian ini memiliki kecemasan menghadapi pensiun yang sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik di bawah yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada pegawai negeri yang berusia 52 tahun dengan persentase sebesar 56%.

Gambar 4.10 Diagram Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Usia



Hasil kategorisasi variabel kecemasan menghadapi pensiun berdasarkan usia untuk kategorisasi responden yang berjumlah 22 orang pada usia 50 tahun menunjukkan bahwa tidak ada pegawai

berada di kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat rendah dan rendah dengan persentase sebesar 9%. Selain itu, terdapat 7 orang pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sedang dengan persentase sebesar 32%, dan sebanyak 10 orang berada di kategori kecemasan menghadapi pensiun yang tinggi dengan persentase sebesar 45%. Sisanya yaitu 1 orang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 5%.

Untuk usia 51 tahun dengan total responden sebanyak 20 orang, secara rinci memperlihatkan bahwa terdapat 1 orang pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat rendah dengan persentase sebesar 5%, 3 orang berada di kategori kecemasan menghadapi pensiun yang rendah dengan persentase 15%, 10 orang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sedang dengan persentase 50%, 5 orang berada di kategori kecemasan menghadapi pensiun yang tinggi dengan persentase 25%, dan 1 orang lainnya berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 5%.

Pegawai negeri yang berusia 52 tahun dengan jumlah responden sebanyak 18 orang, menunjukkan bahwa terdapat 2 orang responden yang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat rendah dengan persentase sebesar 11%. Kemudian, sebanyak 6 orang responden berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang rendah dengan persentase sebesar 33%. Selanjutnya, 4 orang responden berada pada kategori kecemasan menghadapi

pensiun yang sedang dengan persentase sebesar 22%, lalu 5 orang responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 28%. Sisanya yakni 1 orang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 6%.

Hasil kategorisasi responden yang berusia usia 53 tahun dengan jumlah responden sebanyak 21 orang menunjukkan bahwa terdapat 2 orang yang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat rendah dengan persentase sebesar 10%, dan 3 orang berada di kategori kecemasan menghadapi pensiun yang rendah dengan persentase sebesar 14%. Selain itu, terdapat 11 orang pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sedang dengan persentase sebesar 52%, dan sebanyak 5 orang berada di kategori kecemasan menghadapi pensiun yang tinggi dengan persentase sebesar 24%, serta tidak ada pegawai negeri yang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat tinggi.

Untuk usia 54 tahun dengan total responden sebanyak 20 orang, secara rinci memperlihatkan bahwa terdapat 1 orang pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat rendah dengan persentase sebesar 5%, 4 orang berada di kategori kecemasan menghadapi pensiun yang rendah dengan persentase 20%, 8 orang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sedang dengan persentase 40%, 7 orang berada di kategori kecemasan menghadapi pensiun yang tinggi dengan persentase 35%, dan tidak ada

responden yang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat tinggi.

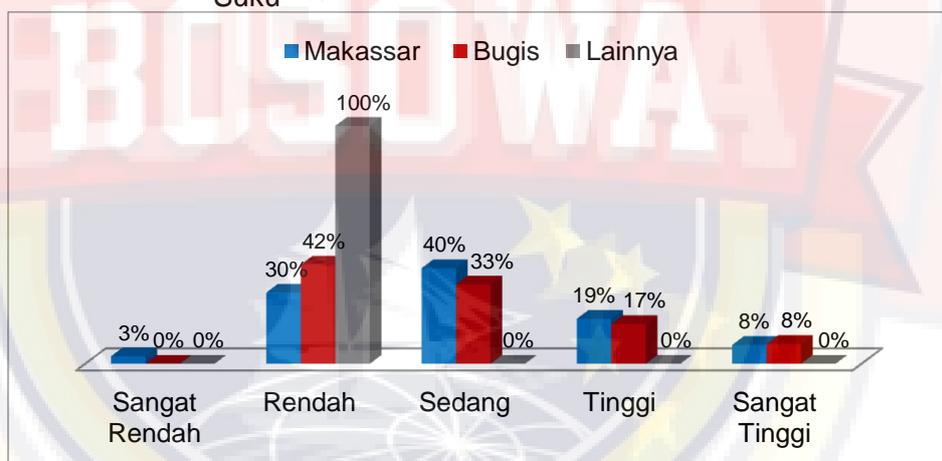
Pegawai negeri yang berusia 55 tahun dengan jumlah responden sebanyak 15 orang, menunjukkan bahwa terdapat 2 orang responden yang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat rendah dengan persentase sebesar 13%. Kemudian, sebanyak 3 orang responden berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang rendah dengan persentase sebesar 15%. Selanjutnya, 5 orang responden berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sedang dengan persentase sebesar 33%, lalu 4 orang responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 21%. Sisanya yakni 1 orang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 7%.

Hasil kategorisasi responden yang berusia usia 56 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang menunjukkan bahwa terdapat 3 orang yang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat rendah dengan persentase sebesar 12%, dan 5 orang berada di kategori kecemasan menghadapi pensiun yang rendah dengan persentase sebesar 20%. Selain itu, terdapat masing-masing 7 orang pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sedang dan tinggi dengan persentase sebesar 28%, dan sebanyak 3 orang berada di kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 12%.

### c. Deskriptif Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Suku

Berdasarkan kategorisasi kecemasan menghadapi pensiun dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan suku, diperoleh hasil pada grafik di bawah yang memperlihatkan kategorisasi yang paling tinggi untuk suku Makassar yakni berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sedang dengan persentase sebesar 40%, suku Bugis berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun rendah dengan persentase sebesar 42%, dan suku lainnya berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang rendah dengan persentase sebesar 100%.

Gambar 4.11 Diagram Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Suku



Grafik di atas memperlihatkan kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan suku yang terdiri atas 127 orang responden berasal dari suku Makassar, 12 orang berasal dari suku Bugis, dan 2 orang berasal dari suku lainnya yaitu 1 orang dari Toraja dan 1 lagi dari Sunda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai negeri yang berada pada kategori sangat rendah hanya terdiri atas 4 orang yang berasal dari suku Makassar

dengan persentase sebesar 3%. Kemudian untuk kategori kecemasan menghadapi pensiun yang rendah yakni sebanyak 38 orang yang berasal dari suku Makassar dengan persentase sebesar 30%, 5 orang responden dari suku Bugis dengan persentase sebesar 42%, dan 2 orang berasal dari suku lainnya dengan persentase sebesar 100%.

Pegawai negeri yang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun sedang terdiri atas 51 orang yang berasal dari suku Makassar dengan persentase sebesar 40%, dan 4 orang dari suku Bugis dengan persentase sebesar 33%. Selanjutnya untuk kategori kecemasan menghadapi pensiun yang tinggi terdiri atas 24 orang yang berasal dari suku Makassar dengan persentase sebesar 19%, dan 2 orang dari suku Bugis dengan persentase sebesar 17%. Kemudian untuk kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat tinggi, terdapat 10 orang dari suku Makassar dengan persentase sebesar 8%, dan 1 orang berasal dari suku Bugis dengan persentase sebesar 8%.

#### d. Deskriptif Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Berdasarkan kategorisasi kecemasan menghadapi pensiun dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan bidang pekerjaan, diperoleh hasil pada grafik di bawah yang memperlihatkan kategorisasi yang paling tinggi untuk bidang pekerjaan pendidikan yakni berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sedang dengan persentase sebesar 35%, bidang pekerjaan kesehatan berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun rendah dengan persentase sebesar 50%, dan bidang pekerjaan lainnya berada pada

kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sedang dengan persentase sebesar 53%.

Gambar 4.12 Diagram Kecemasan Menghadapi Pensiun Berdasarkan Bidang Pekerjaan



Hasil kategorisasi variabel kecemasan menghadapi pensiun berdasarkan bidang pekerjaan untuk kategorisasi responden yang terdiri atas 93 orang dengan bidang pekerjaan pendidikan, 14 orang dengan bidang pekerjaan kesehatan, dan 34 orang dengan bidang pekerjaan lainnya yakni kepegawaian dan staf. Secara rinci diperlihatkan untuk kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat rendah terdiri atas 3 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan pendidikan yang berada pada persentase 3%, dan 1 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan lainnya yang berada pada sebesar 3%. Selain itu, untuk kategori kecemasan menghadapi pensiun yang rendah terdiri atas 30 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan pendidikan yang berada pada persentase 32%, 7 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan kesehatan yang berada pada persentase 50%, dan 8 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan lainnya yang berada pada persentase sebesar 24%.

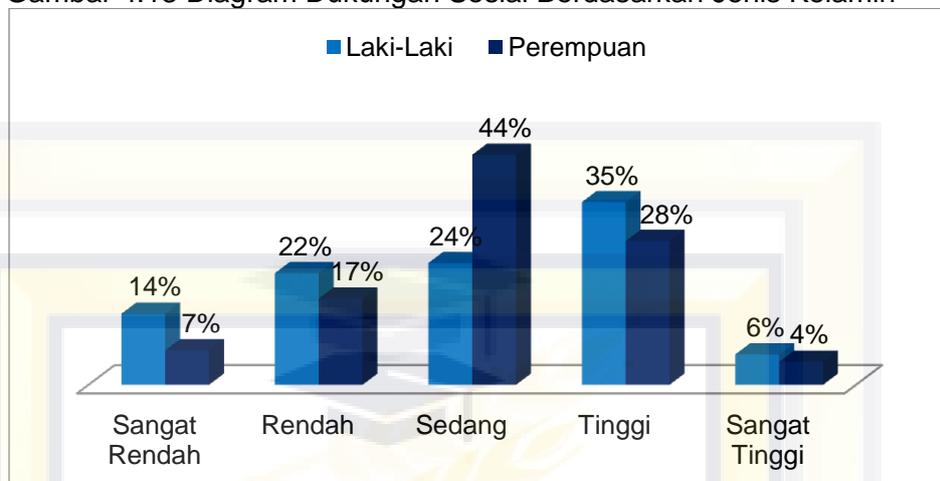
Pegawai negeri yang berada pada kategori kecemasan menghadapi pensiun sedang terdiri atas 33 orang dengan bidang pekerjaan pendidikan yang berada pada persentase sebesar 35%, 4 orang dengan bidang pekerjaan kesehatan yang berada pada persentase 29%, dan 8 orang dengan bidang pekerjaan lainnya yang berada pada persentase sebesar 53%. Kemudian untuk kategori kecemasan menghadapi pensiun tinggi, diperoleh hasil bahwa 19 orang dari pendidikan dengan persentase 20%, 2 orang dari kesehatan dengan persentase 14%, dan 5 orang dari bidang pekerjaan lainnya dengan persentase 15%. Selanjutnya untuk kategori kecemasan menghadapi pensiun sangat tinggi, terdiri atas 8 orang dari pendidikan berada pada persentase sebesar 9%, 1 orang dari kesehatan berada pada persentase 7%, dan 2 orang dari bidang pekerjaan lainnya berada pada persentase sebesar 6%.

## **2. Deskriptif Dukungan Sosial pada Pegawai Negeri**

### **a. Deskriptif Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan kategorisasi dukungan sosial dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan jenis kelamin, diperoleh hasil pada grafik di bawah yang memperlihatkan pegawai negeri laki-laki pada penelitian ini memiliki dukungan sosial yang tinggi dengan persentase sebesar 35% dan pegawai negeri perempuan memiliki kecemasan menghadapi pensiun yang sedang dengan persentase sebesar 44%.

Gambar 4.13 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin



Grafik di atas memperlihatkan dukungan sosial dari 141 pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto yang terdiri atas 51 orang laki-laki dan 90 orang perempuan berdasarkan jenis kelamin, yakni diperoleh hasil bahwa pegawai negeri yang berada pada kategori dukungan sosial sangat rendah berjumlah 7 orang laki-laki dengan persentase sebesar 14% dan 6 orang perempuan dengan persentase sebesar 7%, sehingga total keseluruhan responden pada kategori ini yaitu 13 orang. Hasil lainnya memperlihatkan bahwa sebanyak 26 orang pegawai negeri berada pada kategori dukungan sosial rendah, yang terbagi atas 11 orang laki-laki dengan persentase sebesar 22% dan 15 orang perempuan dengan persentase sebesar 17%.

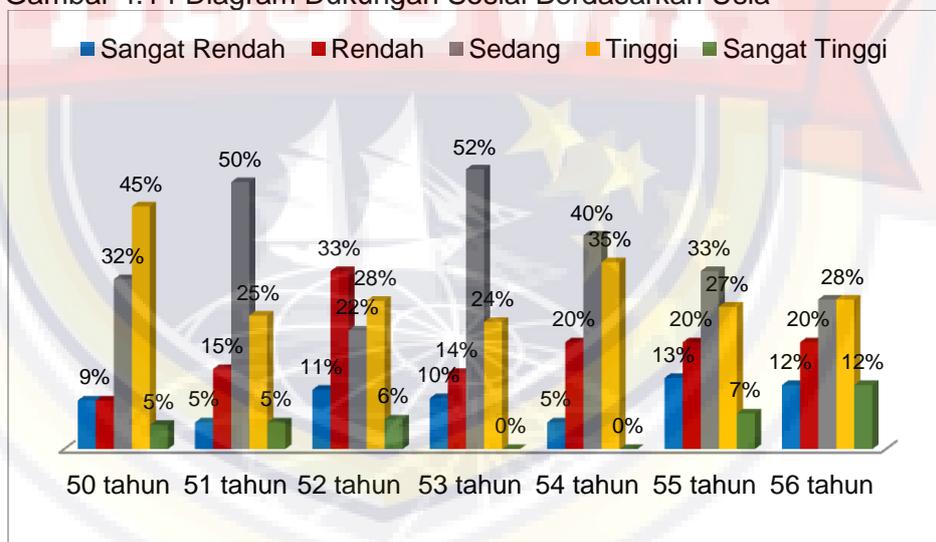
Pegawai negeri yang berada pada kategori sedang terdiri atas 12 orang laki-laki dengan persentase sebesar 24% dan 40 orang perempuan dengan persentase sebesar 44%, sehingga total keseluruhan pegawai negeri yang berada pada kategori ini sebanyak 52 orang. Untuk kategori tinggi dengan jumlah keseluruhan pegawai negeri pada kategori ini yakni 43 orang, diperoleh bahwa terdapat 18 orang

laki-laki pada persentase sebesar 35% dan 25 orang perempuan dengan persentase sebesar 28%. Sedangkan 7 orang lainnya yang berada pada kategori sangat tinggi yang terbagi dari 3 orang laki-laki dengan persentase sebesar 6% dan 4 orang perempuan dengan persentase 4%.

b. Deskriptif Dukungan Sosial Berdasarkan Usia

Berdasarkan kategorisasi dukungan sosial dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan usia, diperoleh hasil bahwa rata-rata pegawai negeri pada penelitian ini memiliki dukungan sosial yang sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik di bawah yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada pegawai negeri yang berusia 53 tahun dengan persentase sebesar 52%.

Gambar 4.14 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Usia



Hasil kategorisasi variabel dukungan sosial berdasarkan usia untuk kategorisasi responden yang berjumlah 22 orang pada usia 50 tahun menunjukkan bahwa terdapat 2 orang yang masing-masing berada di kategori dukungan sosial yang sangat rendah dan rendah dengan

persentase sebesar 9%. Selain itu, terdapat 7 orang pada kategori dukungan sosial yang sedang dengan persentase sebesar 32%, dan sebanyak 10 orang berada di kategori dukungan sosial yang tinggi dengan persentase sebesar 45%. Sisanya yaitu 1 orang berada pada kategori dukungan sosial yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 5%.

Untuk usia 51 tahun dengan total responden sebanyak 20 orang, secara rinci memperlihatkan bahwa terdapat 1 orang pada kategori dukungan sosial yang sangat rendah dengan persentase sebesar 5%, 3 orang berada di kategori dukungan sosial yang rendah dengan persentase 15%, 10 orang berada pada kategori dukungan sosial yang sedang dengan persentase 50%, 5 orang berada di kategori dukungan sosial yang tinggi dengan persentase 25%, dan 1 orang lainnya berada pada kategori dukungan sosial yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 5%.

Pegawai negeri yang berusia 52 tahun dengan jumlah responden sebanyak 18 orang, menunjukkan bahwa terdapat 2 orang responden yang berada pada kategori dukungan sosial yang sangat rendah dengan persentase sebesar 11%. Kemudian, sebanyak 6 orang responden berada pada kategori dukungan sosial yang rendah dengan persentase sebesar 33%. Selanjutnya, 4 orang responden berada pada kategori dukungan sosial yang sedang dengan persentase sebesar 22%, lalu 5 orang responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 28%. Sisanya yakni 1 orang berada pada kategori dukungan sosial yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 6%.

Hasil kategorisasi responden yang berusia usia 53 tahun dengan jumlah responden sebanyak 21 orang menunjukkan bahwa terdapat 2 orang yang berada pada kategori dukungan sosial yang sangat rendah dengan persentase sebesar 10%, dan 3 orang berada di kategori dukungan sosial yang rendah dengan persentase sebesar 14%. Selain itu, terdapat 11 orang pada kategori dukungan sosial yang sedang dengan persentase sebesar 52%, dan sebanyak 5 orang berada di kategori dukungan sosial yang tinggi dengan persentase sebesar 24%, serta tidak ada pegawai negeri yang berada pada kategori dukungan sosial yang sangat tinggi.

Untuk usia 54 tahun dengan total responden sebanyak 20 orang, secara rinci memperlihatkan bahwa terdapat 1 orang pada kategori dukungan sosial yang sangat rendah dengan persentase sebesar 5%, 4 orang berada di kategori dukungan sosial yang rendah dengan persentase 20%, 8 orang berada pada kategori dukungan sosial yang sedang dengan persentase 40%, 7 orang berada di kategori dukungan sosial yang tinggi dengan persentase 35%, dan tidak ada responden yang berada pada kategori dukungan sosial yang sangat tinggi.

Pegawai negeri yang berusia 55 tahun dengan jumlah responden sebanyak 15 orang, menunjukkan bahwa terdapat 2 orang responden yang berada pada kategori dukungan sosial yang sangat rendah dengan persentase sebesar 13%. Kemudian, sebanyak 3 orang responden berada pada kategori dukungan sosial yang rendah dengan persentase sebesar 15%. Selanjutnya, 5 orang responden berada pada kategori dukungan sosial yang sedang dengan persentase sebesar 33%, lalu 4

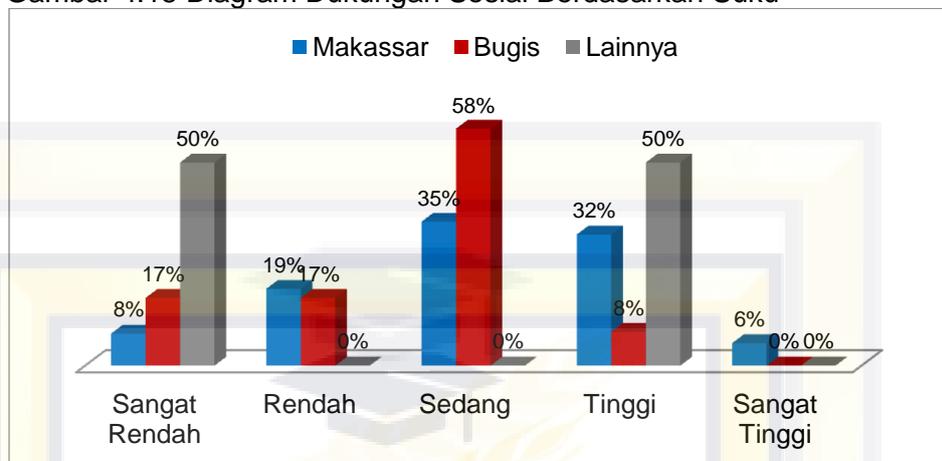
orang responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 21%. Sisanya yakni 1 orang berada pada kategori dukungan sosial yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 7%.

Hasil kategorisasi responden yang berusia usia 56 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang menunjukkan bahwa terdapat 3 orang yang berada pada kategori dukungan sosial yang sangat rendah dengan persentase sebesar 12%, dan 5 orang berada di kategori dukungan sosial yang rendah dengan persentase sebesar 20%. Selain itu, terdapat masing-masing 7 orang pada kategori dukungan sosial yang sedang dan tinggi dengan persentase sebesar 28%, dan sebanyak 3 orang berada di kategori dukungan sosial yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 12%.

#### c. Deskriptif Dukungan Sosial Berdasarkan Suku

Berdasarkan kategorisasi dukungan sosial dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan suku, diperoleh hasil pada grafik di bawah yang memperlihatkan kategorisasi yang paling tinggi untuk suku Makassar yakni berada pada kategori dukungan sosial yang sedang dengan persentase sebesar 35%, suku Bugis berada pada kategori dukungan sosial sedang dengan persentase sebesar 58%, dan suku lainnya berada pada kategori dukungan sosial yang tinggi dengan persentase sebesar 50%.

Gambar 4.15 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Suku



Grafik di atas memperlihatkan dukungan sosial pada pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan suku yang terdiri atas 127 orang responden berasal dari suku Makassar, 12 orang berasal dari suku Bugis, dan 2 orang berasal dari suku lainnya yaitu 1 orang dari Toraja dan 1 lagi dari Sunda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai negeri yang berada pada kategori sangat rendah terdiri atas 10 orang yang berasal dari suku Makassar dengan persentase sebesar 8%, 2 orang dari suku Bugis dengan persentase sebesar 17%, dan 1 orang berasal dari suku lainnya dengan persentase 50%. Kemudian untuk kategori dukungan sosial yang rendah yakni sebanyak 24 orang yang berasal dari suku Makassar dengan persentase sebesar 19%, dan 2 orang responden berasal dari suku Bugis dengan persentase sebesar 17%.

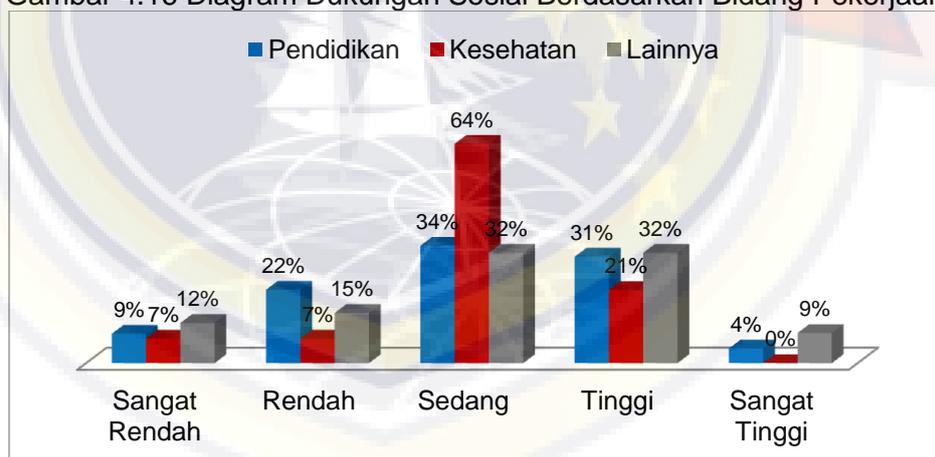
Pegawai negeri yang berada pada kategori dukungan sosial sedang terdiri atas 45 orang yang berasal dari suku Makassar dengan persentase sebesar 35%, dan 7 orang berasal dari suku Bugis dengan persentase sebesar 58%. Selanjutnya untuk kategori dukungan sosial yang tinggi terdiri atas 41 orang yang berasal dari suku Makassar

dengan persentase sebesar 32%, 1 orang dari suku Bugis dengan persentase sebesar 8%, dan 1 orang dari suku lainnya dengan persentase sebesar 50%. Kemudian untuk kategori dukungan sosial yang sangat tinggi hanya 7 orang dari suku Makassar dengan persentase sebesar 6%.

d. Deskriptif Dukungan Sosial Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Berdasarkan kategorisasi dukungan sosial dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan bidang pekerjaan, diperoleh hasil bahwa rata-rata pegawai negeri memiliki dukungan sosial yang sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang untuk bidang pekerjaan pendidikan berada pada persentase 34%, bidang pekerjaan kesehatan berada pada persentase 64%, dan bidang pekerjaan lainnya berada pada persentase sebesar 32%.

Gambar 4.16 Diagram Dukungan Sosial Berdasarkan Bidang Pekerjaan



Hasil kategorisasi variabel dukungan sosial berdasarkan bidang pekerjaan untuk kategorisasi responden yang terdiri atas 93 orang dengan bidang pekerjaan pendidikan, 14 orang dengan bidang pekerjaan kesehatan, dan 34 orang dengan bidang pekerjaan lainnya

yakni kepegawaian dan staf. Secara rinci diperlihatkan untuk kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat rendah terdiri atas 8 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan pendidikan yang berada pada persentase 9%, 1 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan kesehatan dengan persentase sebesar 7%, dan 4 orang dengan bidang pekerjaan lainnya dengan persentase sebesar 12%. Selain itu, untuk kategori dukungan sosial yang rendah terdiri atas 30 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan pendidikan yang berada pada persentase 22%, 1 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan kesehatan yang berada pada persentase 7%, dan 5 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan lainnya yang berada pada persentase sebesar 15%.

Pegawai negeri yang berada pada kategori dukungan sosial sedang terdiri atas 32 orang dengan bidang pekerjaan pendidikan yang berada pada persentase sebesar 34%, 9 orang dengan bidang pekerjaan kesehatan yang berada pada persentase 64%, dan 11 orang dengan bidang pekerjaan lainnya yang berada pada persentase sebesar 32%. Kemudian untuk kategori dukungan sosial tinggi, diperoleh hasil bahwa 29 orang dari pendidikan dengan persentase 31%, 3 orang dari kesehatan dengan persentase 21%, dan 11 orang dari bidang pekerjaan lainnya dengan persentase 32%. Selanjutnya untuk kategori dukungan sosial yang sangat tinggi, terdiri atas 4 orang dari pendidikan berada pada persentase sebesar 4%, dan 3 orang dari bidang pekerjaan lainnya berada pada persentase sebesar 9%.

### 3. Deskriptif Kecerdasan Emosi pada Pegawai Negeri

#### a. Deskriptif Kecerdasan Emosi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kategorisasi kecerdasan emosional dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan jenis kelamin, diperoleh bahwa rata-rata kecerdasan emosi berada pada kategori sedang. Hasil pada grafik di bawah yang memperlihatkan pegawai negeri laki-laki pada penelitian ini memiliki kecerdasan emosi yang sedang dengan persentase sebesar 45% dan pegawai negeri perempuan memiliki kecerdasan emosi yang sedang dengan persentase sebesar 50%.

Gambar 4.17 Diagram Kecerdasan Emosi Berdasarkan Jenis Kelamin



Grafik di atas memperlihatkan kecerdasan emosi dari 141 pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto yang terdiri atas 51 orang laki-laki dan 90 orang perempuan berdasarkan jenis kelamin, yakni diperoleh hasil bahwa pegawai negeri yang berada pada kategori dukungan sosial sangat rendah berjumlah 3 orang laki-laki dengan persentase sebesar 6% dan 9 orang perempuan dengan persentase sebesar 10%, sehingga total keseluruhan responden pada kategori ini yaitu 12 orang. Hasil lainnya memperlihatkan bahwa sebanyak 21 orang pegawai negeri

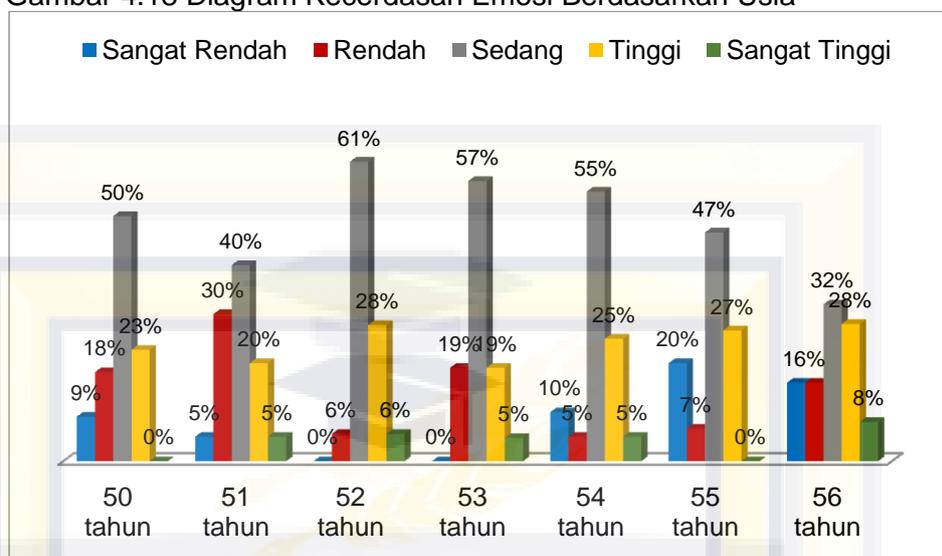
berada pada kategori kecerdasan emosi rendah, yang terbagi atas 7 orang laki-laki dengan persentase sebesar 14% dan 14 orang perempuan dengan persentase sebesar 16%.

Pegawai negeri yang berada pada kategori sedang terdiri atas 23 orang laki-laki dengan persentase sebesar 45% dan 45 orang perempuan dengan persentase sebesar 50%, sehingga total keseluruhan pegawai negeri yang berada pada kategori ini sebanyak 68 orang. Untuk kategori tinggi dengan jumlah keseluruhan pegawai negeri pada kategori ini yakni 34 orang, diperoleh bahwa terdapat 14 orang laki-laki pada persentase sebesar 27% dan 20 orang perempuan dengan persentase sebesar 22%. Sedangkan 6 orang lainnya yang berada pada kategori sangat tinggi yang terbagi atas 4 orang laki-laki dengan persentase sebesar 8% dan 2 orang perempuan dengan persentase 2%.

**b. Deskriptif Kecerdasan Emosi Berdasarkan Usia**

Berdasarkan kategorisasi kecerdasan emosi dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan usia, diperoleh hasil bahwa rata-rata pegawai negeri pada penelitian ini memiliki kecerdasan emosi yang sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik di bawah yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi yaitu pegawai negeri yang berusia 52 tahun dengan persentase sebesar 56%.

Gambar 4.18 Diagram Kecerdasan Emosi Berdasarkan Usia



Hasil kategorisasi variabel kecerdasan emosi berdasarkan usia untuk kategorisasi responden yang berjumlah 22 orang pada usia 50 tahun menunjukkan tidak ada responden yang berada pada kategori kecerdasan emosi yang sangat rendah. Untuk kategori kecerdasan emosi yang rendah diperoleh responden sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 36%. Selain itu, terdapat 9 orang pada kategori kecerdasan emosi yang sedang dengan persentase sebesar 41%, dan 3 orang berada di kategori kecerdasan emosi yang tinggi dengan persentase sebesar 14%. Sisanya yakni 2 orang berada pada kategori kecerdasan emosi yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 9%.

Untuk usia 51 tahun dengan total responden sebanyak 20 orang, secara rinci memperlihatkan bahwa tidak ada responden dengan kecerdasan emosi yang sangat rendah, 6 orang berada di kategori kecerdasan emosi yang rendah dengan persentase 30%, 9 orang berada pada kategori kecerdasan emosi yang sedang dengan persentase 45%, 2 orang berada di kategori kecerdasan emosi yang

tinggi dengan persentase 10%, dan 3 orang lainnya berada pada kategori kecerdasan emosi yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 15%.

Pegawai negeri yang berusia 52 tahun dengan jumlah responden sebanyak 18 orang, menunjukkan bahwa tidak ada responden dengan kecerdasan emosi yang sangat rendah. Kemudian, sebanyak 3 orang responden berada pada kategori kecerdasan emosi yang rendah dengan persentase sebesar 17%. Selanjutnya, 10 orang responden berada pada kategori kecerdasan emosi yang sedang dengan persentase sebesar 56%, lalu 5 orang responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 28%, dan tidak ada responden yang memiliki kecerdasan emosi sangat tinggi.

Hasil kategorisasi responden yang berusia usia 53 tahun dengan jumlah responden sebanyak 21 orang menunjukkan bahwa tidak ada responden dengan kecerdasan emosi yang sangat rendah, dan masing-masing sebanyak 7 orang berada di kategori kecerdasan emosi yang rendah dan sedang dengan persentase sebesar 33%. Selain itu, terdapat 4 orang pada kategori kecerdasan emosi yang tinggi dengan persentase sebesar 19%, dan sebanyak 3 orang berada di kategori kecerdasan emosi yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 14%.

Untuk usia 54 tahun dengan total responden sebanyak 20 orang, secara rinci memperlihatkan bahwa terdapat 1 orang pada kategori kecerdasan emosi yang sangat rendah dengan persentase sebesar 5%, 10 orang berada di kategori kecerdasan emosi yang rendah dengan persentase 50%, 7 orang berada pada kategori kecerdasan emosi yang

sedang dengan persentase 35%, 2 orang berada di kategori kecerdasan emosi yang tinggi dengan persentase 10%, dan tidak ada responden yang berada pada kategori kecerdasan emosi yang sangat tinggi.

Pegawai negeri yang berusia 55 tahun dengan jumlah responden sebanyak 15 orang, menunjukkan bahwa terdapat 1 orang responden yang berada pada kategori kecerdasan emosi yang sangat rendah dengan persentase sebesar 7%. Kemudian, sebanyak 3 orang responden berada pada kategori kecerdasan emosi yang rendah dengan persentase sebesar 20%. Selanjutnya, 5 orang responden berada pada kategori kecerdasan emosi yang sedang dengan persentase sebesar 33%, lalu 6 orang responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 40%, dan tidak ada responden pada kategori kecerdasan emosi yang sangat tinggi.

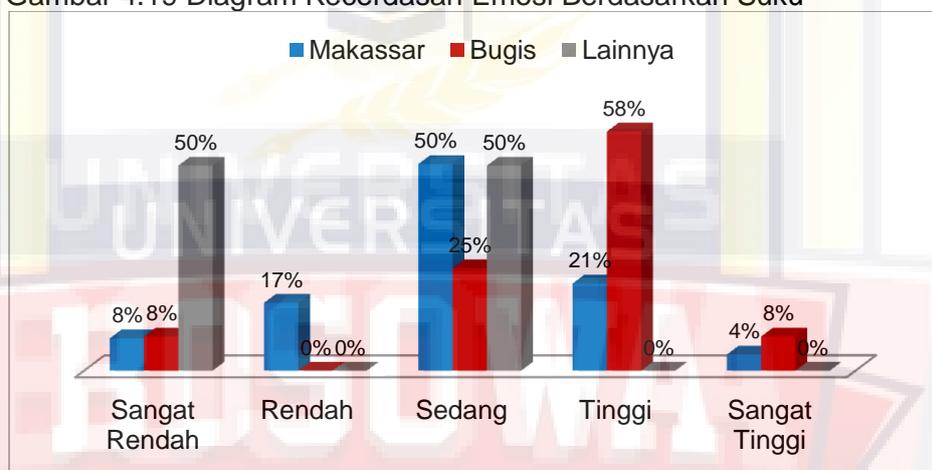
Hasil kategorisasi responden yang berusia usia 56 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang menunjukkan bahwa terdapat 2 orang yang berada pada kategori kecerdasan emosi yang sangat rendah dengan persentase sebesar 8%. Selain itu, terdapat masing-masing 8 orang pada kategori kecerdasan emosi yang rendah dan sedang dengan persentase sebesar 32%, 4 orang responden pada kategori kecerdasan emosi tinggi dengan persentase sebesar 16%, dan sebanyak 3 orang berada di kategori kecerdasan emosi yang sangat tinggi dengan persentase sebesar 12%.

#### c. Deskriptif Kecerdasan Emosi Berdasarkan Suku

Berdasarkan kategorisasi kecerdasan emosi dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan suku,

diperoleh hasil pada grafik di bawah yang memperlihatkan kategorisasi yang paling tinggi untuk suku Makassar yakni berada pada kategori kecerdasan emosi yang sedang dengan persentase sebesar 50%, suku Bugis berada pada kategori kecerdasan emosi tinggi dengan persentase sebesar 58%, dan suku lainnya berada pada kategori kecerdasan emosi yang sedang dengan persentase sebesar 50%

Gambar 4.19 Diagram Kecerdasan Emosi Berdasarkan Suku



Grafik di atas memperlihatkan kecerdasan emosi pada pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan suku yang terdiri atas 127 orang responden berasal dari suku Makassar, 12 orang berasal dari suku Bugis, dan 2 orang berasal dari suku lainnya yaitu 1 orang berasal dari Toraja dan 1 lagi berasal dari Sunda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai negeri yang berada pada kategori sangat rendah terdiri atas 10 orang yang berasal dari suku Makassar dengan persentase sebesar 8%, 1 orang dari suku Bugis dengan persentase sebesar 8%, dan 1 orang berasal dari suku lainnya dengan persentase 50%. Kemudian untuk kategori dukungan sosial yang rendah yakni sebanyak 21 orang yang berasal dari suku Makassar dengan

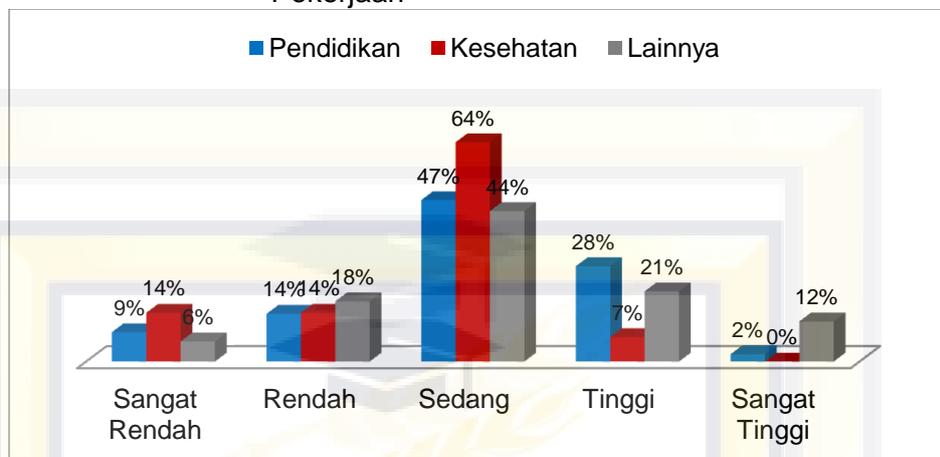
persentase sebesar 17%, dan tidak ada responden dari suku Bugis maupun suku lainnya.

Pegawai negeri yang berada pada kategori kecerdasan emosi sedang terdiri atas 64 orang yang berasal dari suku Makassar dengan persentase sebesar 50%, 3 orang berasal dari suku Bugis dengan persentase sebesar 58%, dan 1 orang dari suku lainnya dengan persentase sebesar 50%. Selanjutnya untuk kategori kecerdasan emosi yang tinggi terdiri atas 27 orang yang berasal dari suku Makassar dengan persentase sebesar 21%, dan 7 orang dari suku Bugis dengan persentase sebesar 58%. Kemudian untuk kategori kecerdasan emosi yang sangat tinggi hanya terdiri atas 5 orang dari suku Makassar dengan persentase sebesar 4%, dan 1 orang dari suku Bugis dengan persentase 8%.

#### d. Deskriptif Kecerdasan Emosi Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Berdasarkan kategorisasi kecerdasan emosi dari 141 orang pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto berdasarkan bidang pekerjaan, diperoleh hasil bahwa rata-rata pegawai negeri memiliki dukungan sosial yang sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang untuk bidang pekerjaan pendidikan berada pada persentase 47%, bidang pekerjaan kesehatan berada pada persentase 64%, dan bidang pekerjaan lainnya berada pada persentase sebesar 44%.

Gambar 4.20 Diagram Kecerdasan Emosi Berdasarkan Bidang Pekerjaan



Hasil kategorisasi variabel kecerdasan emosi berdasarkan bidang pekerjaan untuk kategorisasi responden yang terdiri atas 93 orang dengan bidang pekerjaan pendidikan, 14 orang dengan bidang pekerjaan kesehatan, dan 34 orang dengan bidang pekerjaan lainnya yakni kepegawaian dan staf. Secara rinci diperlihatkan untuk kategori kecemasan menghadapi pensiun yang sangat rendah terdiri atas 8 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan pendidikan yang berada pada persentase 9%, 2 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan kesehatan dengan persentase sebesar 14%, dan 2 orang dengan bidang pekerjaan lainnya dengan persentase sebesar 6%. Selain itu, untuk kategori kecerdasan emosi yang rendah terdiri atas 13 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan pendidikan yang berada pada persentase 14%, 2 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan kesehatan yang berada pada persentase 14%, dan 6 orang pegawai negeri dengan bidang pekerjaan lainnya yang berada pada persentase sebesar 18%.

Pegawai negeri yang berada pada kategori kecerdasan emosi sedang terdiri atas 44 orang dengan bidang pekerjaan pendidikan yang berada pada persentase sebesar 47%, 9 orang dengan bidang pekerjaan kesehatan yang berada pada persentase 64%, dan 15 orang dengan bidang pekerjaan lainnya yang berada pada persentase sebesar 44%. Kemudian untuk kategori kecerdasan emosi tinggi, diperoleh hasil bahwa 26 orang dari pendidikan dengan persentase 28%, 1 orang dari kesehatan dengan persentase 7%, dan 7 orang dari bidang pekerjaan lainnya dengan persentase 21%. Selanjutnya untuk kategori kecerdasan emosi yang sangat tinggi, terdiri atas 2 orang dari pendidikan berada pada persentase sebesar 2%, dan 34 orang dari bidang pekerjaan lainnya berada pada persentase sebesar 12%.

#### **D. Hasil Uji Asumsi**

Pada model penelitian ini uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan IBM SPSS *Statistic* 20. Apabila diperoleh nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka terdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka data tidak terdistribusi normal (Sugiyono, 2016).

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,356 dan nilai signifikan untuk dukungan sosial dan kecerdasan

emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun sebesar 0.050 ( $p > 0.05$ ) yang artinya bahwa sebaran data variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal. Berikut tabel analisis uji normalitas yang dapat dilihat.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	*K-S Z	**Sig.	Keterangan
Dukungan Sosial dan Kecerdasan emosi terhadap Kecemasan menghadapi pensiun	1.356	0.050	Terdistribusi Normal

Catatan :

\*K-S Z = nilai signifikansi uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov Z*

\*\*Sig.= nilai signifikansi uji normalitas,  $p > 0,05$

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji atau memastikan apakah ada hubungan yang linear variabel X dan variabel Y yang linear secara signifikan atau tidak memiliki hubungan yang linear. Interpretasi uji linearitas dapat dilihat dengan nilai signifikansi pada nilai *linearity* atau *deviation from linearity*  $< 0.05$ . Apabila  $p < 0,05$  maka data tidak memiliki korelasi linear signifikan. Pada penelitian ini, uji linearitas menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistic 20*.

Pada penelitian ini, hasil analisis uji linearitas yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai signifikansi *linearity* antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi pensiun sebesar 0,000, serta variabel kecerdasan emosi terhadap variabel kecemasan menghadapi pensiun memiliki nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Sehingga terdapat korelasi yang signifikan antara variabel dukungan sosial dengan variabel kecemasan menghadapi pensiun, dan juga terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kecerdasan emosi dengan variabel kecemasan

menghadapi pensiun dalam penelitian ini dengan nilai  $p < 0,05$ . Berikut ini tabel hasil analisis uji linearitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity		Keterangan
	*F	**Sig. F	
Dukungan Sosial dan Kecemasan Menghadapi Pensiun	62.257	0,000	Linear
Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghadapi Pensiun	8.024	0,000	Linear

Catatan : \*Sig = nilai signifikansi

\*F = nilai koefisien *linearity*,  $p < 0,05$

\*\* Sig. F = nilai signifikansi *linearity*

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dukungan sosial dan kecerdasan emosi memiliki korelasi yang tinggi atau rendah.

Pada penelitian ini, uji multikolinearitas menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic* 20. Adapun interpretasi uji multikolinearitas pada penelitian ini dilihat melalui dua cara, yaitu berdasarkan nilai *tolerance* dan nilai VIP atau *variance inflation factor*. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinearitas. Kemudian tidak terjadi multikolinearitas apabila  $VIF < 10,00$ , dan sebaliknya terjadi multikolinearitas apabila nilai  $VIF > 10,00$ .

Hasil analisis pada uji multikolinearitas ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance*  $< 0,10$ . Adapun nilai *tolerance* yang diperoleh variabel dukungan sosial adalah 0,708, begitu pula nilai *tolerance* yang diperoleh variabel kecerdasan emosi yaitu 0,708. Sementara itu, hasil nilai VIF atau *Variance Inflation Factor* dari kedua variabel independen menunjukkan hal yang serupa yakni nilai yang diperoleh  $> 10$  dengan nilai masing-masing variabel independen adalah

1,413. Merujuk dari hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel dukungan sosial dan variabel kecerdasan emosi. Berikut adalah tabel hasil analisis uji multikolinearitas :

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerance	VIF	Keterangan
Dukungan Sosial	0,708	1.413	Tidak terjadi multikolinearitas
Kecerdasan Emosi			

Catatan :

\*Tolerance = besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan statistik

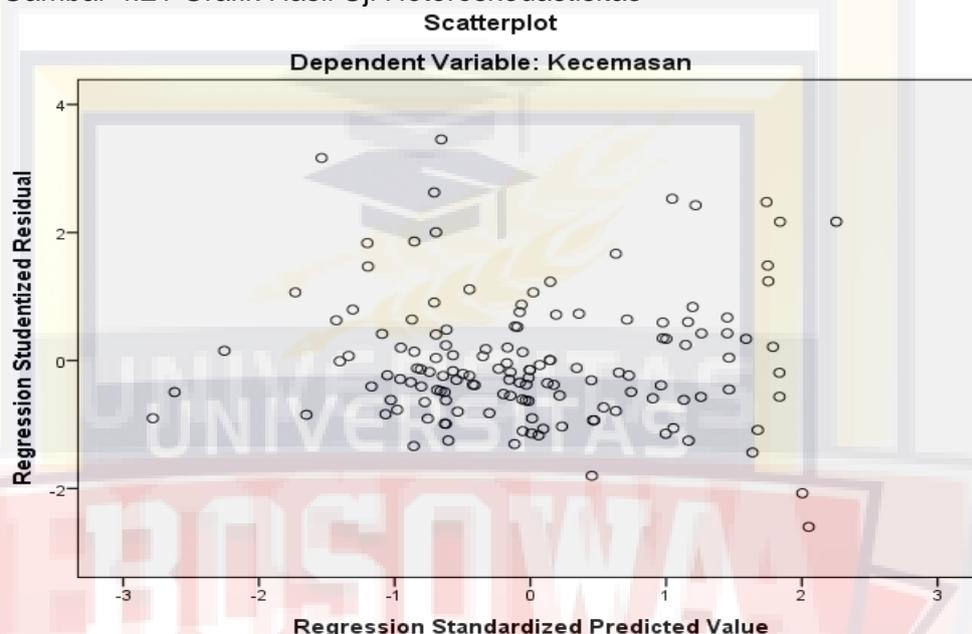
#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *scatterplot* dengan memplotkan ZPRED (nilai prediksi) dengan pola ZRESID (nilai residualnya) menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic* 20. Awalnya peneliti menggunakan *glascer* untuk memperoleh uji heteroskedastisitas, namun karena tidak menemukan nilai signifikansi sehingga peneliti menggunakan metode yang lain yaitu *scatterplot*. Metode *scatterplot* merupakan persamaan garis dengan cara memploting data pada suatu grafik. Metode *scatterplot* dilakukan dengan memplotkan nilai prediksi dengan nilai residu. Dikatakan signifikan apabila tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah atau titik-titik pada grafik bertebaran, menyempit kemudian melebar dan sebaliknya (Sutopo & Slamet, 2017).

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *scatterplot* dengan memplotkan ZPRED (nilai prediksi) dengan pola ZRESID (nilai residualnya) pada IBM SPSS *Statistic* 20, maka tampak pada hasil yang diperoleh di bawah bahwa titik-titik data tidak membentuk

pola tertentu. Maka dapat disimpulkan, tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas. Artinya model regresi ini sudah baik atau tidak terjadi hubungan heteroskedastisitas.

Gambar 4.21 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas



### E. Hasil Uji Hipotesis

Setelah data dinyatakan telah memenuhi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolenaritas, dan uji heteroskedastisitas, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis penelitian dan untuk mengetahui sumbangan efektif variabel independen (dukungan sosial dan kecerdasan emosi) terhadap variabel dependen (kecemasan menghadapi pensiun) dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic 20*. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_0$ : Dukungan sosial dan Kecerdasan Emosional tidak dapat menjadi

Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki.

$H_a$ : Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki.

2.  $H_0$ : Dukungan sosial dan Kecerdasan Emosional tidak dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan.

$H_a$ : Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan.

3.  $H_0$ : Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional tidak dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

$H_a$ : Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

4.  $H_0$ : Dukungan Sosial tidak dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

$H_a$ : Dukungan Sosial dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

5.  $H_0$ : Kecerdasan Emosional tidak dapat menjadi Prediktor terhadap

Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

H<sub>a</sub>: Kecerdasan Emosional dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

Adapun hasil analisis terhadap hipotesis-hipotesis penelitian yang disebutkan di atas yakni sebagai berikut.

a. Kontribusi Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki

Berikut merupakan kontribusi dari hasil uji hipotesis variabel dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki :

Tabel 4.11 Kontribusi Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki

Variabel	*R Square	Kontribusi	**F	***Sig. F	Ket
Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki	0,320	32%	11.081	0,000	Signifikan

Catatan : \*R Square = koefisien determinan

\*\*F = nilai uji koefisien regresi secara stimulan

\*\*\* Sig. F = nilai signifikansi F,  $p < 0,05$

Diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel analisis di atas menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki adalah 0,320. Hal tersebut berarti bahwa sumbangan relatif yang diberikan variabel dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada

pegawai negeri laki-laki sebesar 32%, dan sebanyak 68% di sebabkan oleh faktor lain.

Adapun nilai kontribusi yang diperoleh menghasilkan nilai F sebesar 11,081, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih besar dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0,000$  ;  $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki. Dengan demikian hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama tidak dapat menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki di Kabupaten Jeneponto, di tolak. Dengan kata lain hipotesis penelitian diterima, yakni dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama dapat menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki di Kabupaten Jeneponto.

Selanjutnya analisis dilakukan untuk melihat kemampuan dukungan sosial dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki, demikian pula kecerdasan emosi dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki. Berikut tabel hasil analisisnya.

Tabel 4.12 Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki dan Kecerdasan Emosi Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki

Variabel	*R Square Change	**F Change	***Sig. F Change	Ket
Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki	0,320	22,634	0,000	Signifikan

Variabel	*R Square Change	**F Change	***Sig. F Change	Ket
Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki	0,084	4,409	0,041	Signifikan

Catatan : \*R Square Change = koefisien determinan  
 \*\*F Change = nilai uji koefisien regresi secara stimulan  
 \*\*\* Sig. F Change = nilai signifikansi F,  $p < 0,05$

Berdasarkan nilai *R Square Change* pada tabel analisis di atas menunjukkan bahwa kontribusi dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki adalah 0,320. Adapun nilai *F Change* sebesar 22,634, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0,000$  ;  $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki.

Sedangkan *R Square Change* hasil analisis kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun sebesar 0,084. Adapun nilai *F Change* sebesar 4,409, dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 yang nilainya lebih kecil dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0,041$  ;  $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki.

Kemudian dilakukan analisis untuk melihat koefisien regresi dukungan sosial dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki, demikian pula kecerdasan emosi dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki. Berikut di bawah ini adalah tabel hasil analisisnya.

Tabel 4.13 Koefisien Regresi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki

Variabel	*B	**t	***Sig. t	Ket
Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki	-0,504	-4,043	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki	-0,001	-0,011	0,992	Tidak Signifikan

Catatan : \*B = koefisien regresi  
 \*\*t = nilai signifikansi koefisien regresi  
 \*\*\*Sig. t = nilai signifikansi t,  $p < 0,05$

Berdasarkan tabel koefisien regresi di atas, diperoleh bahwa nilai koefisien regresi untuk dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki sebesar -0,504. Nilai ini memiliki nilai t sebesar -4,043 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti koefisien pengaruhnya signifikan, dengan arah yang negatif. Bahwa jika dukungan sosial tinggi maka kecemasan terhadap pensiun rendah, demikian pula sebaliknya.

Dari nilai tabel yang sama, diperoleh nilai koefisien regresi untuk kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki sebesar -0,001. Nilai ini memiliki nilai t sebesar -0,011 dengan  $p = 0,992$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti koefisien pengaruhnya tidak signifikan.

Adapun hasil analisis telah memberi nilai koefisien regresi pada variabel dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki, sehingga dari nilai koefisien tersebut maka dapat dibentuk persamaan garis regresi berganda, yaitu sebagai berikut :

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$y = 103,359 + (-0,504) X_1 + (-0,001) X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, ditunjukkan bahwa nilai persamaan yang diperoleh adalah  $y = 103,359 + (-0,504) X_1 + (-0,001) X_2$

b. Kontribusi Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan

Berikut disajikan kontribusi dari hasil uji hipotesis variabel dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan yang dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 4.12 Kontribusi Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan

Variabel	*R Square	Kontribusi	**F	***Sig. F	Ket
Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan	0,260	26%	15,492	0,000	Signifikan

Catatan : \*R Square = koefisien determinan

\*\*F = nilai uji koefisien regresi secara stimulan

\*\*\* Sig. F = nilai signifikansi F,  $p < 0,05$

Diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel analisis di atas menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki adalah 0,260. Hal tersebut berarti bahwa sumbangan relatif yang diberikan variabel dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki sebesar 26%, dan sebanyak 74% di sebabkan oleh faktor lain.

Adapun nilai kontribusi yang diperoleh menghasilkan nilai F sebesar 15,492, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih besar

dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0,000$  ;  $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan. Dengan demikian hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama dapat menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan di Kabupaten Jeneponto, di tolak. Dengan kata lain hipotesis penelitian diterima, yakni dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama dapat menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan di Kabupaten Jeneponto.

Selanjutnya analisis dilakukan untuk melihat kemampuan dukungan sosial dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan, demikian pula kecerdasan emosi dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan. Berikut tabel hasil analisisnya.

Tabel 4.15 Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan dan Kecerdasan Emosi Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan

Variabel	*R Square Change	**F Change	***Sig. F Change	Ket
Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan	0,247	29,172	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan	0,036	3,305	0,072	Tidak Signifikan

Catatan : \*R Square Change = koefisien determinan

\*\*F Change = nilai uji koefisien regresi secara stimulan

\*\*\* Sig. F Change = nilai signifikansi F,  $p < 0,05$

Berdasarkan nilai *R Square Change* pada tabel analisis di atas menunjukkan bahwa kontribusi dukungan sosial terhadap kecemasan

menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki adalah 0,247. Adapun nilai *F Change* sebesar 29,172, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih besar dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0,000$  ;  $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan.

Sedangkan *R Square Change* hasil analisis kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun sebesar 0,036. Adapun nilai *F Change* sebesar 3,305, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih besar dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0,072$  ;  $p > 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan.

Kemudian dilakukan analisis untuk melihat koefisien regresi dukungan sosial dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan, demikian pula kecerdasan emosi dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan. Berikut di bawah ini adalah tabel hasil analisisnya.

Tabel 4.16 Koefisien Regresi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan

Variabel	*B	**t	***Sig. t	Ket
Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan	-0,509	-5,170	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan	0,110	1,270	0,208	Tidak Signifikan

Catatan : \*B = koefisien regresi

\*\*t = nilai signifikansi koefisien regresi

\*\*\*Sig. t = nilai signifikansi t,  $p < 0,05$

Nilai koefisien regresi untuk dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan sebesar -0.509. Nilai ini memiliki nilai t sebesar -5,170 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti koefisien pengaruhnya signifikan dan arah pengaruh yang negatif. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial pada pegawai negeri perempuan, maka semakin rendah kecemasannya dalam menghadapi pensiun, demikian pula sebaliknya.

Dari tabel tersebut pula diperoleh bahwa nilai koefisien regresi untuk kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan sebesar 0,110. Nilai ini memiliki nilai t sebesar 1,270 dengan  $p = 0,208$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti koefisien pengaruhnya signifikan dan arah pengaruh yang negatif. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosi pada pegawai negeri perempuan, maka semakin rendah kecemasannya dalam menghadapi pensiun, demikian pula sebaliknya.

Adapun hasil analisis telah memberi nilai koefisien regresi pada variabel dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan, sehingga dari nilai koefisien tersebut maka dapat dibentuk persamaan garis regresi berganda, yaitu sebagai berikut :

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$y = 91,461 + (-0,509) X_1 + (0,110) X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, ditunjukkan bahwa nilai persamaan yang diperoleh adalah  $y = 91,461 + (-0,509) X_1 + (0,110)$

c. Kontribusi Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri

Berikut disajikan kontribusi dari hasil uji hipotesis variabel dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri yang dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 4.17 Kontribusi Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri

Variabel	*R Square	Kontribusi	**F	***Sig. F	Ket
Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri	0,289	28,9%	28,103	0,000	Signifikan

Catatan : \*R Square = koefisien determinan

\*\*F = nilai uji koefisien regresi secara stimulan

\*\*\* Sig. F = nilai signifikansi F,  $p < 0,05$

Diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel analisis di atas menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara keseluruhan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri adalah 0,289. Hal tersebut berarti bahwa sumbangan relatif yang diberikan variabel dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sebesar 28,9%, dan sebanyak 21,1% di sebabkan oleh faktor lain.

Adapun nilai kontribusi yang diperoleh menghasilkan nilai F sebesar 28,103, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih besar dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0,000$  ;  $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri. Dengan demikian hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan

emosi secara keseluruhan tidak dapat menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto, di tolak. Dengan kata lain hipotesis penelitian diterima, yakni dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama dapat menjadi prediktor terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto.

Selanjutnya analisis dilakukan untuk melihat kemampuan dukungan sosial dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri secara keseluruhan, demikian pula kecerdasan emosi dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri secara keseluruhan. Berikut tabel hasil analisisnya.

Tabel 4.18 Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri

Variabel	*R Square Change	**F Change	***Sig. F Change	Ket
Dukungan Sosial i terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri	0,276	53,020	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri	0,034	4,842	0,029	Signifikan

Catatan : \*R Square Change = koefisien determinan

\*\*F Change = nilai uji koefisien regresi secara stimulan

\*\*\* Sig. F Change = nilai signifikansi F,  $p < 0,05$

Berdasarkan nilai *R Square Change* pada tabel analisis di atas menunjukkan bahwa kontribusi dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki adalah 0,276. Adapun nilai *F Change* sebesar 53,020, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0,000$  ;  $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa

dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri secara keseluruhan.

Sedangkan *R Square Change* hasil analisis dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan sebesar 0,034. Adapun nilai *F Change* sebesar 4,842, dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 yang nilainya lebih kecil dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0,029$  ;  $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri secara keseluruhan.

Kemudian dilakukan analisis untuk melihat koefisien regresi dukungan sosial dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri, demikian pula kecerdasan emosi dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri. Berikut di bawah ini tabel hasil analisisnya.

Tabel 4.19 Koefisien Regresi Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri

Variabel	*B	**t	***Sig. t	Ket
Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri	-0,552	-7,048	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri	0,120	1,607	0,110	Tidak Signifikan

Catatan : \*B = koefisien regresi  
 \*\*t = nilai signifikansi koefisien regresi  
 \*\*\*Sig. t = nilai signifikansi t,  $p < 0,05$

Berdasarkan tabel koefisien regresi di atas, diperoleh bahwa nilai koefisien regresi untuk dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai secara keseluruhan sebesar -0,552.

Nilai ini memiliki nilai t sebesar -7,048 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti koefisien pengaruhnya signifikan, dengan arah yang negatif. Bahwa jika dukungan sosial tinggi maka kecemasan terhadap pensiun rendah, demikian pula sebaliknya.

Dari nilai tabel yang sama, diperoleh nilai koefisien regresi untuk kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri secara keseluruhan sebesar 0.120. Nilai ini memiliki nilai t sebesar 1,607 dengan  $p = 0,110$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti koefisien pengaruhnya tidak signifikan. Bahwa jika kecerdasan emosi tinggi maka kecemasan terhadap pensiun juga tinggi, demikian pula sebaliknya.

Adapun hasil analisis telah memberi nilai koefisien regresi pada variabel dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri secara keseluruhan, sehingga dari nilai koefisien tersebut maka dapat dibentuk persamaan garis regresi berganda, yaitu sebagai berikut :

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$y = 110,831 + (-0,554) X_1 + (0,120) X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, ditunjukkan bahwa nilai persamaan yang diperoleh adalah  $y = 110,831 + (-0,554) X_1 + (-0,161) X_2$

Kemudian dilakukan analisis untuk melihat perbedaan dukungan sosial dan kecerdasan emosi dalam memprediksi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki dan pegawai negeri perempuan. Berikut ini tabel hasil analisisnya.

Tabel 4.20 Perbandingan Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki dan Pegawai Negeri Perempuan

Variabel	Pegawai Negeri Laki-Laki			Pegawai Negeri Perempuan		
	Kontribusi	Sig.	Ket	Kontribusi	Sig.	Ket
Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun	32%	0,000	Signifikan	24,7%	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun	8,4%	0,041	Signifikan	3,6%	0,072	Tidak Signifikan
Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun	32%	0,000	Signifikan	26%	0,000	Signifikan

Catatan : \*Sig.= nilai signifikansi,  $p < 0,05$

Diketahui berdasarkan tabel perbandingan dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki adalah sebesar 32%. Adapun dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan yaitu sebesar 24,7%. Masing-masing nilai signifikansi yang diperoleh antara pegawai negeri laki-laki dan perempuan yakni sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0.000$  ;  $p < 0,05$ ).

Dari nilai tabel yang serupa, diperoleh bahwa kontribusi dari kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki adalah sebesar 8,4% dengan nilai signifikansi yang diperoleh yakni sebesar 0,042 yang nilainya lebih kecil dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0,141$ ;  $p < 0.05$ ). Sedangkan kontribusi dari kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan sebesar 3,6%. Adapun nilai signifikansi yang diperoleh yakni sebesar 0,072 yang nilainya lebih besar dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0.000$  ;  $p > 0.05$ ).

Nilai lainnya yang diperoleh yaitu dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun antara pegawai negeri laki-laki dan

pegawai negeri perempuan, diperoleh bahwa kontribusi dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki adalah sebesar 32% dan pegawai negeri perempuan sebesar 25%, dengan masing-masing nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari kriteria taraf signifikansi 5% ( $p = 0,000$  ;  $p < 0.05$ ).

## **F. Pembahasan**

### **1. Gambaran Umum Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri**

Hasil penelitian mengenai kategorisasi variabel kecemasan menghadapi pensiun di Kabupaten Jeneponto rata-rata berada dalam kategori sedang. Hasil tersebut ditunjukkan berdasarkan data yang diperoleh bahwa terdapat 11 orang responden (8%) memiliki kecemasan menghadapi pensiun yang sangat tinggi, 26 orang responden (18%) memiliki kecemasan menghadapi pensiun yang tinggi, 55 orang responden (39%) memiliki kecemasan menghadapi pensiun yang sedang, 45 orang responden (32%) memiliki kecemasan menghadapi pensiun yang rendah dan 4 orang responden (3%) memiliki kecemasan menghadapi pensiun yang sangat rendah.

Berdasarkan data kategorisasi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri di atas, maka diperoleh hasil kategorisasi yang menunjukkan sebaran yang mengikuti kurva normal dikarenakan mayoritas responden berada pada kategori sedang (39%), selain itu terdapat 8% kelompok responden yang berada pada kategori sangat tinggi dan 3% kelompok responden yang berada pada kategori sangat rendah. Sehingga

dapat dikatakan bahwa pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto kecenderungan merasakan kecemasan menghadapi pensiun.

Terdapat hal-hal yang menyebabkan kecemasan menghadapi pensiun berbeda-beda, yaitu pandangan positif dan negatif dalam memaknai pensiun ketika berada dalam situasi akan memasuki pensiun yang akan menimbulkan kecemasan. Oluseyi & Olufemi (2015) menjelaskan bahwa sebagian pegawai yang akan memasuki pensiun tidak merasakan kecemasan pensiun (positif), dan sebaliknya bahwa sebagian lainnya merasakan pensiun (negatif). Orang-orang yang tingkat kecemasannya sangat rendah, memiliki pandangan positif tentang pensiun. Sebaliknya, orang-orang yang tingkat kecemasannya sangat tinggi, memiliki pandangan yang negatif mengenai pensiun.

Pandangan positif yaitu saat seseorang yang memaknai pensiun sebagai sebuah kebebasan untuk melakukan aktivitas yang diinginkan setelah sekian lama bekerja, seperti berkumpul bersama keluarga (Unger & Crawford, 1992). Alasan pegawai memandang positif pensiun atau tidak merasa cemas menghadapi pensiun, karena orang-orang itu menyambut pensiun dengan kebahagiaan, serta memiliki kesiapan dan melakukan persiapan menyambut pensiun. Pegawai yang menyambut masa pensiun dengan bahagia, beranggapan bahwa masa pensiun adalah waktu bagi mereka untuk lebih banyak beristirahat dan berkumpul dengan keluarga, setelah setiap hari yang dilakukan hanya bekerja di kantor (Oluseyi & Olufemi, 2015).

Banyak kasus yang terjadi bahwa tidak semua orang mempunyai pandangan yang positif tentang pensiun. Hal ini disebabkan karena

seseorang memiliki ketidaksiapan saat menghadapi masa pensiun, bahkan dapat menyebabkan seseorang merasakan kecemasan (Santrock, 2012). Bagi sebagian orang, pensiun dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan. Hal tersebut karena adanya anggapan bahwa masa pensiun berarti tidak berguna. Akibatnya seseorang memandang masa pensiun sebagai krisis yang hebat dalam hidupnya, sehingga dapat menimbulkan kecemasan dan perasaan tertekan pada diri orang tersebut.

Unger & Crawford (1992) mengungkapkan bahwa pandangan negatif tentang pensiun terjadi pada saat seseorang memaknai pensiun sebagai situasi yang membosankan, penarikan diri dan muncul perasaan tidak berguna sehingga dapat menimbulkan emosi negatif yang mengarah pada kecemasan menghadapi pensiun. Indriana (2012) menjelaskan bahwa pandangan negatif tentang pensiun menyebabkan individu menolak datangnya masa pensiun yang ditandai dengan adanya perasaan stres, cemas, dan depresi.

Kecemasan menghadapi pensiun merupakan gambaran negatif mengenai masa purna bakti yang disebabkan karena beberapa hal, seperti tidak dapat bertemu dengan rekan-rekan seperti biasanya, merasa banyak waktu luang yang terbuang karena tidak se aktif seperti di tempat kerja, serta merasa tertekan karena gaji pensiun dan tabungan tidak dapat mencukupi kebutuhan keluarga (Schaie & Willis, 1991). Beberapa orang menganggap pensiun sebagai suatu beban yang tidak diharapkan. Hal tersebut karena orang itu merasa tidak siap untuk pensiun, merasa pesimis, dan merasa tidak berguna karena tidak bekerja lagi (Newman and Newman, 1979).

Faktor yang memengaruhi kecemasan menghadapi pensiun tinggi antara lain persepsi terhadap masa pensiun, kesiapan menghadapi pensiun, kesehatan, dan relasi sosial. Papalia, Old & Feldmen, (2009) memaparkan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi kemampuan pegawai dalam menghadapi masa pensiun. Pertama adalah sumber daya personal, seperti kesehatan, status sosial ekonomi, dan kepribadian. Kedua yaitu sumber daya ekonomi, seperti penghasilan sampingan dan sebagainya. Ketiga ialah relasi sosial, seperti dukungan sosial dari keluarga dan juga lingkungan sekitar yakni teman-teman atau tetangga. Sejalan dengan penjelasan di atas, apabila dilihat berdasarkan jenis kelamin yakni laki-laki dan perempuan, maka pandangan positif dan pandangan negatif juga yang menjadi hal sehingga diperoleh tingkat kecemasan yang sangat tinggi dan sangat rendah pada penelitian ini.

Diketahui hasil kategorisasi variabel kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki sebanyak 50 orang di Kabupaten Jeneponto, menunjukkan bahwa sebanyak 4 orang responden (8%) dengan kategori sangat tinggi, sebanyak 9 orang responden (18%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 22 orang responden (44%) dengan kategori sedang, sebanyak 14 orang responden (28%) berada pada kategori rendah, dan 1 orang responden lainnya (2%) dengan kategori sangat rendah.

Sedangkan hasil kategorisasi variabel kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan sebanyak 91 orang di Kabupaten Jeneponto, menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang responden (8%) dengan kategori sangat tinggi, sebanyak 28 orang responden (31%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 36 orang responden (40%) dengan

kategori sedang, sebanyak 17 orang responden (19%) berada pada kategori rendah, dan 7 orang responden lainnya (3%) dengan kategori sangat rendah.

Berdasarkan data kategorisasi kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki dan perempuan di atas, maka diperoleh hasil kategorisasi yang menunjukkan sebaran yang mengikuti kurva normal dikarenakan mayoritas responden berada pada kategori sedang (44%), selain itu terdapat 8% kelompok responden yang berada pada kategori sangat tinggi dan 2% kelompok responden yang berada pada kategori sangat rendah untuk pegawai negeri laki-laki.

Sedangkan diperoleh hasil kategorisasi yang menunjukkan sebaran yang mengikuti kurva normal dikarenakan mayoritas responden berada pada kategori sedang (40%), selain itu terdapat 8% kelompok responden yang berada pada kategori sangat tinggi dan 3% kelompok responden yang berada pada kategori sangat rendah untuk pegawai negeri perempuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai negeri baik laki-laki maupun perempuan di Kabupaten Jeneponto kecenderungan merasakan kecemasan menghadapi pensiun.

Terdapat hal-hal yang menyebabkan kecemasan menghadapi pensiun berbeda-beda. Apabila dilihat berdasarkan perbedaan jenis kelamin, diperoleh bahwa pegawai laki-laki merasakan kecemasan menghadapi masa pensiunnya karena laki-laki mempunyai harga diri yang tinggi dalam dunia pekerjaannya. Beberapa laki-laki akan merasa hancur dan merasa dirinya gagal apabila mengalami kemunduran dalam karier dan keuangan, terlebih lagi pengaruhnya besar pada mereka yang menduduki suatu

jabatan tertentu (Hurlock, 1997). Keadaan karier berkaitan dengan perasaan berharga bagi seorang laki-laki, sehingga pekerjaan menjadi identitas harga diri bagi orang tersebut.

Bagi laki-laki bekerja menjadi hal yang terpenting dan dalam hidupnya sehingga berambisi untuk mencapai status dalam pekerjaannya itu. Hurlock (1997) menambahkan bahwa laki-laki menganggap pensiun sebagai beban karena menjadikan pekerjaan sebagai nomor satu dalam hidupnya. Akibatnya yaitu pekerja laki-laki biasanya kurang dapat menyesuaikan dirinya pada situasi atau lingkungan yang baru yang ditemui setelah pensiun. Selain itu, mereka hanya memiliki sedikit sumber penghasilan yang menghasilkan sarana yang diperoleh dari pekerjaannya dulu.

Serupa dengan penjelasan tersebut, pegawai negeri perempuan cenderung memiliki gangguan kecemasan (*National Institute of Mental Health*), sehingga memiliki tingkat kecemasan sangat tinggi yang memandang negatif masa pensiun. Masa pensiun dianggap membawa permasalahan bagi dirinya, seperti permasalahan ekonomi yang mencakup gaji yang tidak utuh lagi, muncul perasaan tidak berguna karena yang tadinya aktif menjadi tidak bekerja atau tidak melakukan apa-apa lagi, masalah perasaan kesepian karena memasuki lingkup yang baru dan berbeda dengan kehidupan di dunia bekerja, serta permasalahan kehilangan status karena memegang suatu jabatan dalam pekerjaannya.

Hal ini dibuktikan dengan data awal yang diperoleh oleh peneliti yang menunjukkan bahwa pegawai negeri perempuan yang merasa cemas menghadapi masa pensiunnya karena beberapa hal, yaitu memikirkan

aktivitas selanjutnya yang akan dilakukan setelah pensiun. Perasaan cemas muncul karena pegawai itu menduduki suatu jabatan dalam pekerjaannya. Selain itu, aktif dalam aktivitas kantor, namun terjadi transisi dari bekerja menjadi tidak kerja.

Hasil lain yang diperoleh mengungkapkan cemas menghadapi pensiun karena setelah pensiun akan terjadi permasalahan ekonomi berupa gaji dan tunjangan-tunjangan lain berkurang, serta belum persiapan usaha dan belum ada tabungan untuk hari tua. Kesehatan yang tidak lagi prima juga mendorong kecemasan muncul. Selain itu, alasan karena masih menjadi tulang punggung keluarga untuk membiayai kehidupan sehari-hari memunculkan perasaan cemas menghadapi pensiun.

Apabila dilihat dari hasil analisis data mengenai kecemasan menghadapi pensiun berdasarkan jenis kelamin, diperoleh bahwa bidang pekerjaan pendidikan yaitu guru lebih banyak merasakan cemas menghadapi pensiun daripada bidang pekerjaan kesehatan, administrasi, dan kepegawaian. Guru yang pensiun tidak lagi mendapatkan gaji pokok yang utuh, sertifikasi, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2015, menjelaskan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen, berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji kepada guru yang memiliki sertifikasi pendidik (berbagiilmu, 2018).

Serupa dengan hal itu, dikutip dari Kompasiana (2019) yang menjelaskan bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2015, tentang kenaikan gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS), rata-rata gaji guru yang menerima tunjangan sertifikasi besarnya di atas Rp.

2.000.000. Artinya yaitu setiap triwulan atau tiga bulan sekali, seorang guru yang sudah di sertifikasi, mendapatkan penghasilan tambahan berkisar antara Rp.8.000.000 hingga Rp 16.000.000, atau setara dengan Rp. 24.000.000 hingga Rp.60.000.000 dalam setahun. Searah dengan penjelasan ini, berdasarkan data awal yang dikumpulkan peneliti bahwa pegawai mengaku merasa cemas menghadapi pensiun karena tidak lagi memperoleh sertifikasi, gaji pokok yang utuh serta tunjangan-tunjangan lain sebagai sumber pemasukan tambahan untuk membayar cicilan, dan membiayai kehidupan sehari-hari.

## **2. Gambaran Umum Dukungan Sosial pada Pegawai Negeri**

Hasil penelitian mengenai kategorisasi variabel dukungan sosial menunjukkan bahwa terdapat 13 orang responden (9%) memiliki dukungan sosial yang sangat tinggi, 26 orang responden (18%) memiliki dukungan sosial yang tinggi, 52 orang responden (37%) memiliki dukungan sosial yang sedang, 42 responden (30%) memiliki dukungan sosial yang rendah, dan sebanyak 7 orang responden (5%) memiliki dukungan sosial yang sangat rendah.

Berdasarkan data kategorisasi dukungan sosial pada pegawai negeri di atas, maka diperoleh hasil kategorisasi yang menunjukkan sebaran yang mengikuti kurva normal dikarenakan mayoritas responden berada pada kategori sedang (37%), selain itu terdapat 9% kelompok responden yang berada pada kategori sangat tinggi dan 5% kelompok responden yang berada pada kategori sangat rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto kecenderungan memiliki dukungan dalam menghadapi pensiun.

Terdapat beberapa hal sehingga pegawai negeri memiliki tingkat dukungan sosial sangat rendah dan sangat tinggi yang berbeda-beda dalam menghadapi pensiun, baik pegawai laki-laki maupun perempuan yaitu jumlah sumber dukungan sosial yang tersedia dan tingkatan kepuasan akan dukungan sosial yang diterima. Tidak tersedianya jumlah dukungan sosial dan tidak diterimanya tingkat kepuasan akan dukungan sosial, maka akan menyebabkan tingkat dukungan sosial yang sangat rendah. Begitu pula sebaliknya.

Jumlah sumber dukungan sosial yang tersedia adalah persepsi seseorang mengenai sejumlah orang yang dapat diandalkan saat orang tersebut membutuhkan bantuan, serta tingkatan kepuasan akan dukungan sosial yang diterima merupakan persepsi individu bahwa kebutuhannya akan terpenuhi dari bantuan yang diberikan oleh orang-orang (Sarason dalam Kumalasari & Ahyani, 2012). Dukungan sosial bukan hanya memberikan bantuan saja. Tetapi berkaitan dengan persepsi mengenai makna dari bantuan yang diberikan orang lain kepada individu, apakah individu tersebut merasakan manfaat bantuan bagi dirinya.

Dukungan sosial merupakan hubungan interpersonal yang dicirikan dengan perhatian emosi, bantuan instrumental, penyediaan informasi, atau pertolongan lainnya. Dukungan sosial dibutuhkan oleh orang-orang yang akan memasuki masa pensiun. Pensiun ialah akhir dari pola hidup seorang pegawai dalam bekerja atau masa transisi ke pola hidup baru (Schwartz dalam Hurlock, 1980). Pensiun dapat dikaitkan dengan perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan pola hidup setiap individu secara keseluruhan. Papalia, Sterns dan Feldman (2007) menyebutkan

bahwa transisi dari masa bekerja ke masa pensiun akan lebih mudah apabila calon pensiunan memiliki teman dan keluarga yang mendukung mereka dengan peran baru mereka.

Diketahui hasil kategorisasi variabel dukungan sosial pada pegawai negeri laki-laki sebanyak 50 orang di Kabupaten Jeneponto, menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang responden (4%) dengan kategori sangat tinggi, sebanyak 18 orang responden (36%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 13 orang responden (26%) dengan kategori sedang, sebanyak 12 orang responden (24%) berada pada kategori rendah, dan 10 orang responden lainnya (5%) dengan kategori sangat rendah.

Sedangkan hasil kategorisasi variabel dukungan sosial pada pegawai negeri perempuan sebanyak 91 orang di Kabupaten Jeneponto, menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang responden (5%) dengan kategori sangat tinggi, sebanyak 16 orang responden (18%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 37 orang responden (41%) dengan kategori sedang, sebanyak 25 orang responden (27%) berada pada kategori rendah, dan 8 orang responden lainnya (9%) dengan kategori sangat rendah.

Berdasarkan data kategorisasi dukungan sosial pada pegawai negeri laki-laki dan perempuan di atas, maka diperoleh hasil kategorisasi yang menunjukkan sebaran yang mengikuti kurva normal dikarenakan mayoritas responden berada pada kategori sedang (36%), selain itu terdapat 4% kelompok responden yang berada pada kategori sangat tinggi dan 5% kelompok responden yang berada pada kategori sangat rendah untuk pegawai negeri laki-laki.

Sedangkan diperoleh hasil kategorisasi yang menunjukkan sebaran yang mengikuti kurva normal dikarenakan mayoritas responden berada pada kategori sedang (41%), selain itu terdapat 5% kelompok responden yang berada pada kategori sangat tinggi dan 9% kelompok responden yang berada pada kategori sangat rendah untuk pegawai negeri perempuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai negeri baik laki-laki maupun perempuan di Kabupaten Jeneponto kecenderungan memperoleh dukungan sosial untuk menghadapi pensiun.

Terdapat hal-hal yang menyebabkan kecemasan menghadapi pensiun berbeda-beda. Berdasarkan data awal, diperoleh bahwa terdapat beberapa responden laki-laki dan perempuan, merasa tidak mendapatkan dukungan dari keluarga maupun lingkungan sekitarnya. Artinya jumlah sumber dukungan sosial yang tidak tersedia, sehingga menyebabkan tingkat dukungan sosial sangat rendah. Beberapa orang responden laki-laki dan perempuan lainnya mengaku didukung secara sosial dalam menghadapi masa pensiun dan menerima masukan yang diberikan anggota keluarga untuk mempersiapkan pensiun. Searah dengan hal tersebut, lebih lanjut ditemukan bahwa responden baik laki-laki maupun perempuan yang mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang yang diandalkan karena berbagi cerita kepada mereka semua, sehingga orang-orang yang diandalkan memberikan bantuan sesuai dengan yang responden butuhkan. Hal ini yang menyebabkan tingkat dukungan sosial sangat tinggi.

Hurlock (1980) menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki peranan yang penting bagi seseorang yang mengalami masa pensiun. Taylor, Peplau & Sears (2009) menambahkan bahwa dukungan sosial efektif

dalam mengatasi tekanan psikologis pada masa-masa sulit dan menekan, misalnya pada saat memasuki masa transisi dalam kehidupannya seperti memasuki masa pensiun yang tadinya bekerja menjadi tidak kerja. Hal ini karena dukungan sosial dapat memberikan rasa tenang bagi seseorang yang menerimanya dari orang lain, sehingga efek stres dapat diredam.

### **3. Gambaran Umum Kecerdasan Emosi pada Pegawai Negeri**

Hasil penelitian mengenai kategorisasi variabel kecerdasan emosi menunjukkan bahwa terdapat 12 orang responden (9%) memiliki kecerdasan emosi sangat tinggi, 21 responden (15%) memiliki kecerdasan emosi tinggi, 68 responden (48%) memiliki kecerdasan emosi sedang, 34 orang responden (24%) memiliki kecerdasan emosi rendah, dan sebanyak 6 orang responden (4%) memiliki kecerdasan emosi sangat rendah.

Berdasarkan data kategorisasi kecerdasan emosi pada pegawai negeri di atas, maka diperoleh hasil kategorisasi yang menunjukkan sebaran yang mengikuti kurva normal dikarenakan mayoritas responden berada pada kategori sedang (48%), selain itu terdapat 9% kelompok responden yang berada pada kategori sangat tinggi dan 4% kelompok responden yang berada pada kategori sangat rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto kecenderungan memiliki kecerdasan emosi untuk menghadapi pensiun.

Terdapat beberapa hal yang membuat pegawai negeri memiliki tingkat kecerdasan emosi yang sangat tinggi dan sangat rendah dalam menghadapi pensiun, yaitu kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri, kemampuan untuk mengelola emosi, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan untuk mengenali emosi orang lain atau berempati, dan

kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain atau kemampuan untuk membina suatu hubungan antara satu dengan yang lainnya.

Perasaan cemas merupakan salah satu bentuk dari emosi negatif yang disebabkan karena kemampuan dalam memahami dan mengendalikan emosi yang kurang, yang dikenal dengan istilah kecerdasan emosi. Mayer & Salovey (1997) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memonitor dan membedakan perasaan dan emosi seseorang, dan orang lain, serta mampu membimbing pemikiran dan tindakan orang itu. Kecerdasan emosi melibatkan kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi.

Goleman (2003) menjelaskan bahwa kemampuan mengenali emosi diri sendiri atau kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk menyadari dan memahami seluruh proses yang terjadi pada diri, perasaan, pikirannya, dan latar belakang dari tindakan orang tersebut. Artinya orang itu mampu terhubung dengan emosi-emosinya, pikiran-pikirannya, dan keterhubungan ini membuat dirinya mampu memaknai dari setiap emosi yang muncul.

Mengelola emosi ialah kemampuan seseorang untuk mengelola dan menyeimbangkan emosi yang dialaminya. Emosi-emosi yang dikelola adalah emosi yang bersifat negatif seperti marah, sedih, kecewa, dan sebagainya. Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila seseorang dapat menghibur dirinya sendiri ketika sedang sedih, dapat melepaskan kecemasan, kemurungan, ketersinggungan serta dapat bangkit kembali dari semua keadaan itu agar tidak membahayakan diri sendiri maupun orang lain di sekitarnya.

Memotivasi diri yaitu kemampuan individu untuk memotivasi dirinya sendiri saat berada dalam keadaan yang membuat putus asa, mampu berpikir secara positif, dan menumbuhkan optimisme dan rasa semangat dalam hidupnya. Kemampuan ini akan membuat seseorang mampu bertahan dalam masalah yang membebannya, mampu untuk terus berjuang ketika menghadapi hambatan dan cobaan yang besar, tidak pernah mudah putus asa dan kehilangan harapan.

Empati atau mengenali emosi orang lain merupakan kemampuan seseorang untuk memahami perasaan, pikiran dan tindakan orang lain berdasarkan sudut pandang orang yang bersangkutan. Seseorang mampu memahami perasaan, dan pikiran orang lain hanya dari bahasa nonverbal, memahami dari ekspresi wajah yang dilihat, atau intonasi suara yang didengar orang itu apabila memiliki kemampuan memahami perasaan terdalam orang lain.

Keterampilan sosial atau membina hubungan dengan orang lain adalah kemampuan seseorang untuk membangun hubungan yang efektif dengan orang lain di sekitarnya, mampu mempertahankan hubungan sosial anatar orang lain, dan mampu menangani suatu konflik interpersonal. Seseorang yang memiliki keterampilan sosial, maka akan mudah berinteraksi dengan orang lain, dan senantiasa bersikap saling menghormati satu dengan yang lain.

Apabila kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri, kemampuan untuk mengelola emosi, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan untuk mengenali emosi orang lain atau berempati, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain atau kemampuan

untuk membina suatu hubungan antara satu dengan yang lainnya, dimiliki oleh pegawai maka baik pegawai laki-laki maupun pegawai negeri perempuan akan memandang pensiun sebagai hal positif. Begitu pun sebaliknya.

Diketahui bahwa hasil kategorisasi variabel kecerdasan emosi pada pegawai negeri laki-laki sebanyak 50 orang di Kabupaten Jeneponto, menunjukkan bahwa sebanyak 3 orang responden (6%) dengan kategori sangat tinggi, sebanyak 10 orang responden (20%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 21 orang responden (42%) dengan kategori sedang, sebanyak 10 orang responden (20%) berada pada kategori rendah, dan 6 orang responden lainnya (12%) dengan kategori sangat rendah.

Sedangkan hasil kategorisasi variabel kecerdasan emosi pada pegawai negeri perempuan sebanyak 91 orang di Kabupaten Jeneponto, menunjukkan bahwa sebanyak 4 orang responden (4%) dengan kategori sangat tinggi, sebanyak 15 orang responden (16%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 43 orang responden (47%) dengan kategori sedang, sebanyak 21 orang responden (23%) berada pada kategori rendah, dan 8 orang responden lainnya (9%) dengan kategori sangat rendah.

Berdasarkan data kategorisasi kecerdasan emosi pada pegawai negeri laki-laki dan perempuan di atas, maka diperoleh hasil kategorisasi yang menunjukkan sebaran yang mengikuti kurva normal dikarenakan mayoritas responden berada pada kategori sedang (42%), selain itu terdapat 6% kelompok responden yang berada pada kategori sangat tinggi dan 12% kelompok responden yang berada pada kategori sangat rendah untuk pegawai negeri laki-laki.

Sedangkan diperoleh hasil kategorisasi yang menunjukkan sebaran yang mengikuti kurva normal dikarenakan mayoritas responden berada pada kategori sedang (47%), selain itu terdapat 4% kelompok responden yang berada pada kategori sangat tinggi dan 9% kelompok responden yang berada pada kategori sangat rendah untuk pegawai negeri perempuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai negeri baik laki-laki maupun perempuan di Kabupaten Jeneponto kecenderungan memiliki kecerdasan emosi untuk menghadapi pensiun.

Terdapat hal-hal yang menyebabkan kecerdasan emosi berbeda-beda. King (1999), Sutarso (1999), Wing dan Love (2001) dan Singh (2002) (dalam Ahmad., Bangash, & Khan, 2009) memaparkan bahwa pria yang tinggi kecerdasan emosional mudah bergaul dalam dunia sosialnya. Selain itu merupakan sosok yang jenaka serta tidak mudah takut atau gelisah. Berkemampuan besar untuk melibatkan diri dengan orang-orang atau suatu permasalahan, untuk memikul tanggung jawab, dan mempunyai pandangan moral. Bersikap simpatik dan hangat dalam hubungan-hubungan yang dijalani. Kehidupan emosional mereka kaya tetapi wajar, mereka merasa nyaman dengan dirinya sendiri, dengan orang lain, dan dunia pergaulan lingkungannya.

Perempuan lebih menyadari emosinya, menunjukkan empati dan lebih baik dalam hubungan interpersonal. Hal ini dibuktikan dalam sebuah penelitian King (1999), Sutarso (1999), Wing dan Love (2001) dan Singh (2002) (dalam Ahmad., Bangash, & Khan, 2009) yang menjelaskan bahwa perempuan memiliki kecerdasan emosi yang lebih tinggi. Goleman (1997)

menjelaskan bahwa perempuan yang memiliki kecerdasan emosi cenderung bersikap tegas.

Perempuan dengan kecerdasan emosi dapat secara langsung mengungkapkan perasaan, memandang positif dirinya, mengungkapkan perasaan dengan wajar dan memberi makna kehidupan bagi mereka. Selain itu, perempuan dengan kecerdasan emosi matang dalam bergaul sehingga mudah menerima orang baru dengan lingkungannya sekitarnya dan ramah dengan orang-orang lain, serta selalu ceria dan merasa nyaman dengan dirinya sendiri. Apabila mengalami stres, mampu menyesuaikan diri dengan beban itu (Ahmad, Bangash, & Khan, 2009).

Berdasarkan data awal, diperoleh bahwa pegawai negeri laki-laki dan perempuan yang rendah kecerdasan emosinya menghadapi pensiun, karena memiliki anggapan bahwa pegawai akan merasakan dan melewati pensiun. Masa pensiun adalah sesuatu kenyataan pasti yang akan dihadapi dan tidak dapat dihindari oleh setiap orang yang menjabat sebagai pegawai. Ketika pensiun tiba, maka akan banyak waktu berkumpul bersama keluarga dan menjadi waktu untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Banyak hikmah yang diperoleh setelah menjadi pensiunan. Sedangkan pegawai laki-laki dan pegawai perempuan yang tinggi kecerdasan emosinya menghadapi pensiun, karena tidak menerima kenyataan bahwa dirinya akan pensiun, yang berarti beralih dari yang kerja menjadi tidak kerja, gaji berkurang, dan tunjangan-tunjangan lain seperti sertifikasi untuk guru tidak diperoleh lagi.

#### **4. Kontribusi Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri di Kabupaten Jeneponto**

Hasil pengujian hipotesis yang telah dianalisis, diperoleh hasil bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama berkontribusi secara signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto dengan besar kontribusi 28,9%. Serupa dengan hal tersebut, dianalisis dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki di Kabupaten Jeneponto, serta dianalisis dukungan sosial dan kecerdasan emosi secara bersama terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan di Kabupaten Jeneponto.

Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi berkontribusi secara signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki di Kabupaten Jeneponto dengan besar kontribusi 32%. Sebagaimana hal itu, diperoleh hasil bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi berkontribusi secara signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan di Kabupaten Jeneponto dengan besar kontribusi 26%.

Selain dianalisis dukungan sosial dan kecerdasan emosional secara bersama terhadap kecemasan menghadapi pensiun, analisis juga dilakukan untuk masing-masing dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun, berikut hasil yang diperoleh.

Dari hasil yang telah dianalisis, diperoleh hasil bahwa dukungan sosial berkontribusi secara signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto dengan besar kontribusi 27,6%, dan memiliki arah negatif. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial pegawai negeri maka semakin rendah kecemasan menghadapi pensiun yang dirasakan pegawai negeri, begitu pun sebaliknya.

Santrock (2012) memaparkan bahwa masalah ketika memasuki masa pensiun adalah gangguan suasana hati yaitu muncul perasaan yang tidak bahagia, kehilangan semangat, tidak bergairah dan tidak memiliki motivasi untuk melanjutkan hidup. Salah satu yang menjadi krisis ketika para pegawai atau pekerja dihadapkan dengan masalah pensiun yang dapat menimbulkan masalah psikologis berupa kecemasan. Oluseyi & Olufemi (2015) menjelaskan bahwa kecemasan menghadapi pensiun merupakan perasaan takut yang *intense*, ketidaknyamanan, dan ketidakpastian yang secara konsisten mengganggu proses berpikir dan persiapan calon pensiunan menjelang masa pensiun pegawai tersebut.

Terdapat pegawai yang menyambut masa pensiun dengan bahagia, yang beranggapan bahwa masa pensiun adalah waktu bagi mereka untuk lebih banyak beristirahat dan berkumpul dengan keluarga, setelah setiap hari yang dilakukan hanya bekerja di kantor (positif). Demikian pun sebaliknya, terdapat pegawai tidak melakukan persiapan menjelang masa pensiun sehingga muncul perasaan takut, khawatir dan panik apabila memikirkan aktivitas yang akan dilakukan setelah pensiun serta bagaimana mendapatkan pemasukan untuk dirinya dan keluarga setelah pensiun nanti (Oluseyi & Olufemi, 2015).

Hal yang menjadi penyebab dukungan sosial berkontribusi signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri secara umum, pegawai negeri laki-laki, dan pegawai negeri perempuan di Kabupaten Jeneponto, karena orang-orang yang berada di sekeliling pegawai negeri memberikan bantuannya berupa pemberian dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informasi untuk menghadapi pensiun.

Dukungan emosional merupakan dukungan dengan cara menyampaikan rasa empatinya untuk orang lain, dan memberikan dorongan yang positif kepada orang lain. Ekspresi dari dukungan emosional terdiri atas perhatian, empati, simpati, kasih sayang, kepedulian atau turut prihatin kepada orang lain (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan emosional biasanya diperoleh dari suami atau istri, anak dan anggota keluarga lainnya. Misalnya keluarga memberikan bantuan emosional kepada anggota keluarganya yang akan menghadapi pensiun, dengan cara memberikan pengertian dan mendengarkan keluhan kesahnya terhadap masalah yang sedang dihadapi terkait masa pensiun. Pegawai negeri yang menerima perhatian emosi akan merasa nyaman dan tenteram kembali ketika mengalami stres akibat tertekan, muncul perasaan dimiliki dan dicintai, memberi semangat, kehangatan personal, dan cinta. Apabila pegawai negeri tersebut mengetahui bahwa orang lain peduli kepadanya dirinya, maka kecemasan yang dialami akan berhasil diatasi.

Kemudian, dukungan penghargaan adalah bentuk bantuan berupa ungkapan hormat atau pemberian penghargaan yang bersifat positif antara seseorang dengan orang lain seperti orang tua, teman-teman, dan orang-

orang yang ada di sekitar yang sedang merasa stres akibat tertekan pada situasi tertentu, yang diberikan kepada orang lain. Penghargaan yang bersifat positif tersebut berupa dorongan maju atau menyetujui ide terhadap perasaan dan gagasan orang lain, serta melakukan suatu perbandingan yang positif antara individu dengan orang lain (Sarafino & Smith, 2011).

Pemberian dukungan penghargaan contohnya yaitu orang-orang di sekitar antusias mendengar rencana yang akan dijalani pegawai negeri setelah pensiun nanti, atau istri dan anak-anak menyambut baik datangnya masa pensiun suami yang kembali ke hakikatnya sebagai seorang ayah, sebab itu berarti akan banyak waktu yang dihabiskan bersama keluarga setelah sebelumnya dihabiskan hanya untuk bekerja di kantor. Dukungan penghargaan sangat berguna karena dapat membantu seorang pegawai negeri untuk melihat segi positif yang ada dalam dirinya sendiri dibandingkan dengan orang lain. Seseorang yang menerima dukungan tersebut akan membangun rasa menghargai terhadap dirinya sendiri, percaya diri, dan merasa bernilai, sehingga perasaan cemas yang ditimbulkan karena tertekan dapat diatasi.

Sedangkan dukungan instrumental merupakan dukungan berupa bantuan secara konkrit atau langsung. Bantuan instrumental juga disebut bantuan nyata yang diberikan kepada orang lain ketika orang itu sedang membutuhkan pertolongan. Dukungan tersebut berupa bantuan fasilitas atau materi, dan bantuan tindakan atau memberikan motivasi (Sarafino & Smith, 2011). Misalnya rekan-rekan di sebuah kantor memfasilitasi jika temanya yang akan pensiun, menemui kesulitan ketika pensiun nanti.

Contoh lainnya, keluarga yang memberi saran kepada anggota keluarganya yang akan pensiun tentang cara menjalani masa pensiun, serta memberikan motivasi agar optimis menghadapi masa pensiun sehingga tidak merasakan cemas.

Selanjutnya, dukungan informasi mengarah kepada pemberian nasihat-nasihat dan petunjuk-petunjuk, saran-saran, dan umpan balik, serta orang-orang yang memberikan dukungan dapat merekomendasikan tindakan dan rencana yang spesifik atau menyarankan pilihan-pilihan tindakan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam mengatasi sebuah masalah yang dihadapinya dan masalah yang membuat orang itu tertekan atau stres. Dukungan informasi ini memberikan saran, arahan, atau umpan balik tentang bagaimana orang tersebut melakukan sesuatu (Sarafino & Smith, 2011). Misalnya, seorang pegawai negeri merasa tertekan menghadapi masa pensiun, rekan kerja dapat mencari solusi seputar permasalahan menjelang pensiun, atau memberikan informasi mengenai hal-hal yang dapat dilakukan untuk menyambut masa pensiun dengan bahagia.

Berdasarkan hasil analisis data oleh peneliti, diperoleh bahwa dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi pensiun memiliki arah negatif. Conel (1994) menyatakan bahwa kecemasan akan rendah apabila individu memiliki dukungan sosial dalam menghadapi masa transisi tersebut. Terdapat keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial tinggi, diantaranya adalah menjadikan orang tersebut lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa depan, mempertinggi *interpersonal skill*, dan menjadikan seseorang yang lebih mampu untuk mengatasi sesuatu dengan penuh semangat hidup, lebih terampil dalam

memenuhi kebutuhan psikologis serta mempunyai tingkat kecemasan yang lebih rendah (Wade & Travis, 2007).

Temuan dalam penelitian ini, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafitri (2015) terkait dengan pengaruh tingkat dukungan sosial keluarga terhadap tingkat kecemasan menjelang pensiun. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga yang tinggi dari istri atau suami dan anak, akan mengurangi tingkat kecemasan yang dialami menjelang masa pensiun. Bantuan yang diberikan oleh istri atau suami dan anak dalam bentuk dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif dapat memberikan manfaat bagi karyawan yang mengalami masa transisi menjelang masa pensiun sehingga individu merasa dicintai, dihargai, diperhatikan dan bernilai.

Demikian dengan hasil analisis di atas, diperoleh hasil bahwa dukungan sosial berkontribusi secara signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri laki-laki di Kabupaten Jeneponto dengan besar kontribusi 32%, yang memiliki arah negatif. Maksudnya, apabila dukungan sosial tinggi maka kecemasan menghadapi pensiun rendah, demikian sebaliknya. Serupa dengan hal itu, diperoleh hasil bahwa dukungan sosial berkontribusi secara signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan di Kabupaten Jeneponto dengan besar kontribusi 24,7%, serta memiliki arah negatif. Dengan kata lain, apabila semakin tinggi dukungan sosial pegawai negeri maka semakin rendah kecemasan menghadapi pensiun pegawai negeri, begitu pula sebaliknya.

Apabila melihat perbandingan kebutuhan dukungan sosial berdasarkan perbedaan jenis kelamin, Gracia & Herrero (2004) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa laki-laki dan perempuan memberikan pengaruh yang berbeda pada kebutuhan dukungan sosial, termasuk juga dukungan yang akan diterima. Papalia, Olds, & Feldman (2004) menambahkan bahwa laki-laki sangat jarang untuk mencari bantuan orang-orang dari pada perempuan. Adapun alasannya karena laki-laki menganggap bahwa harga dirinya akan terancam atau orang lain akan menyepelkannya.

Hasil pengujian hipotesis yang telah dianalisis lainnya, diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosi berkontribusi secara signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri di Kabupaten Jeneponto dengan besar kontribusi 3,4%, dan memiliki arah negatif. Artinya, apabila semakin tinggi kecerdasan emosi pada pegawai negeri maka semakin rendah kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri, sebagaimana sebaliknya.

Hal yang bisa saja menyebabkan kecerdasan emosi berkontribusi secara signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri secara umum, dan pegawai negeri laki-laki di Kabupaten Jeneponto, yaitu karena pegawai negeri memiliki *perception of emotion* atau kemampuan mengidentifikasi emosi diri sendiri, *managing own emotions* atau kemampuan mengelola emosi diri sendiri, dan *utilization of emotion* atau kemampuan memanfaatkan emosi.

*Perception of emotion* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mengidentifikasi emosi secara akurat dan mengenali emosi. Kemampuan seseorang dalam memahami emosi yang dirasakan akan

sampai pada tahap kemampuan untuk mengekspresikan perasaan secara akurat dan mengekspresikan kebutuhan dari apa yang dirasakan (Mayer & Salovey, 1990). Serupa dengan penjelasan tersebut, Goleman (2003) menjelaskan bahwa kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri adalah suatu kemampuan individu untuk dapat menyadari dan memahami seluruh proses yang terjadi pada diri, perasaan, pikirannya, dan latar belakang dari tindakan individu tersebut. Misalnya, individu dengan *perception of emotion*, akan mudah mengenali emosinya ketika mengalaminya, dan dapat mengetahui penyebab saat emosinya berubah. Individu yang mampu memahami emosi dengan baik, maka cenderung lebih diterima oleh lingkungan sosialnya.

Kemudian, *managing own emotions* merupakan kemampuan yang diperlukan individu agar dapat membangun suasana hati dan memperkuat sikap adaptif dalam dirinya. Mengelola emosi yaitu kemampuan individu untuk menangani perasaannya agar dapat mengungkapkan dengan tepat. Kecakapan dalam mengelola emosi diri sendiri, tergantung pada kesadaran diri sehingga keseimbangan dalam diri individu tersebut dapat dicapai (Mayer & Salovey, 1990). Contohnya, ketika individu yang memiliki *managing own emotions* mengalami kesulitan maka individu itu akan mengingat saat dirinya menghadapi kesulitan yang sama dan kemudian menyelesaikan kesulitan itu, sehingga dapat bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan perasaannya. Ketika individu mampu mengelola emosinya, maka individu tersebut memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi atau meraih tujuan tertentu.

Sedangkan *utilization of emotion* atau memanfaatkan emosi ialah kemampuan yang diperlukan untuk dapat memecahkan masalah dengan baik dan fleksibel, mampu berpikir secara kreatif, memiliki fokus apabila ada masalah sehingga dapat membangun suasana hati yang sesuai dengan keadaan serta mempunyai motivasi yang baik (Mayer & Salovey, 1990). Misalnya pada saat suasana hati individu sedang baik atau positif, maka individu itu dapat memanfaatkannya untuk berpikir kreatif. Suasana hati dan emosi yang halus namun sistematis dapat memengaruhi beberapa komponen dan strategi yang terlibat dalam pemecahan masalah.

Sejalan dengan hal tersebut, maka diperoleh hasil penelitian oleh Nuraeni (2013) yang menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan mampu menghindari atau mengatasi kecemasan, sedangkan sebaliknya subjek yang memiliki kecerdasan emosi yang kurang baik maka akan mengalami kecemasan bahkan terkadang tidak mampu untuk mengatasinya. Adapun subjek yang dapat mengelola emosinya dengan baik adalah subjek yang tidak menutup dirinya dari lingkungan sekitar dan merasa senang apabila dapat bersosialisasi dengan orang-orang yang ada di sekitarnya. Begitu pun sebaliknya, subjek yang tidak dapat mengelola emosinya dengan baik cenderung akan menutup diri dan tidak senang bila harus bersosialisasi dengan orang banyak karena merasa bahwa kehadirannya tidak akan diharapkan oleh lingkungannya.

Analisis kontribusi kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun, juga di analisis berdasarkan perbedaan jenis kelamin. Pada kelompok laki-laki, diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosi berkontribusi secara signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun di Kabupaten

Jeneponto dengan besar kontribusi yang 8,4%, serta memiliki arah negatif. Maksudnya apabila kecerdasan emosi tinggi maka kecemasan menghadapi pensiun rendah, begitu pula sebaliknya. Sedangkan pada kelompok perempuan, diperoleh hasil yang tidak signifikan mengenai kontribusi kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun.

Apabila kecerdasan emosi dilihat berdasarkan perbedaan jenis kelamin, Duckelt & Rafalli (1989) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini karena perempuan cenderung lebih dominan menggunakan perasaannya dan intim dalam berinteraksi dengan orang lain di kehidupan sosial dibandingkan laki-laki (dalam Katyal & Awasthi, 2005). Serupa dengan hal tersebut, hasil Penelitian King (1999), Sutarso (1999), Wing dan Love (2001) dan Singh (2002) (dalam Ahmad, Bangash, & Khan, 2009) memaparkan bahwa perempuan lebih menyadari emosinya, menunjukkan empati dan lebih baik dalam hubungan interpersonal, sehingga dapat dikatakan bahwa perempuan memiliki kecerdasan emosi yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka diperoleh bahwa hal yang bisa saja menjadi penyebab kecerdasan emosi tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri perempuan di Kabupaten Jeneponto adalah karena perempuan lebih menyadari kecerdasan emosinya dari pada laki-laki (Duckelt & Rafalli, 1989 dalam Katyal & Awasthi, 2005).

Tidak signifikannya kontribusi kecerdasan emosi terhadap kecemasan menghadapi pensiun pada kelompok perempuan, bisa di sebabkan oleh beberapa hal. Diantaranya adanya stereotip budaya bahwa perempuan

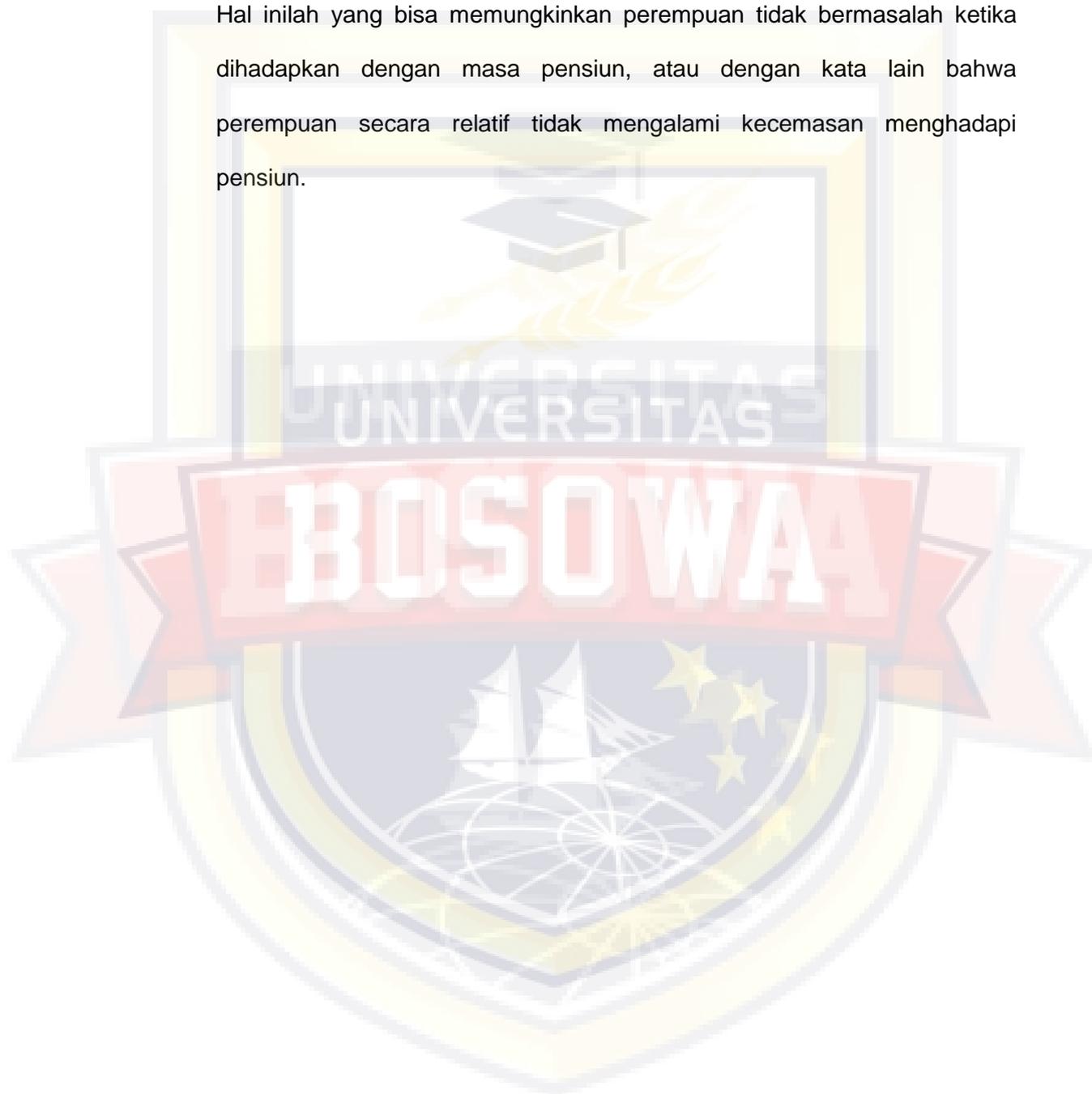
bukanlah pencari nafkah utama dalam keluarga. Hal ini membuat perempuan tidak merasa berkewajiban untuk mencari nafkah bagi keluarganya. Apalagi pada perempuan yang telah berkeluarga, dimana nafkah mereka dan anak-anak di tanggung oleh suaminya. Kondisi inilah yang bisa memungkinkan perempuan tidak bermasalah ketika menghadapi pensiun, dengan demikian secara relatif tidak mengalami kecemasan menghadapi pensiun.

Perempuan juga mampu dalam menyesuaikan diri ketika dihadapkan pada beban-beban yang menyebabkan dirinya mengalami stres dibandingkan laki-laki (Ahmad, Bangash, & Khan, 2009). Artinya, perempuan memiliki kemampuan menghadapi realita hidup dengan cara yang kuat, sehingga dapat mengatasi segala macam konflik, kesulitan dan frustrasi-frustrasi secara efisien. Perempuan dapat mengatasi sebuah masalah yang dihadapinya dan masalah yang membuatnya tertekan atau stres. Dengan demikian, situasi inilah yang bisa jadi membuat perempuan secara relatif tidak merasakan kecemasan menghadapi pensiun. Dengan kata lain, perempuan tidak memiliki masalah saat dihadapkan dengan pensiun.

Selain itu, perempuan lebih ekspresif dan matang dalam bergaul. Terdapat anggapan bahwa memendam masalah akan berdampak buruk bagi psikologis seseorang. Apabila perempuan dihadapkan pada masalah yang dianggap menekan dirinya, perempuan cenderung akan menceritakan kepada orang-orang yang ada di sekelilingnya. Dengan kata lain, perempuan dapat secara langsung mengungkapkan perasaan kepada orang lain, sehingga dapat melepaskan kecemasan, kemurungan,

ketersinggungan serta dapat bangkit kembali dari semua keadaan tersebut yang bisa saja membahayakan diri sendiri maupun orang lain di sekitarnya.

Hal inilah yang bisa memungkinkan perempuan tidak bermasalah ketika dihadapkan dengan masa pensiun, atau dengan kata lain bahwa perempuan secara relatif tidak mengalami kecemasan menghadapi pensiun.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data uji hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi secara bersama dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai di Kabupaten Jeneponto, dengan kontribusi sebesar 28,9%.
2. Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi secara bersama dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki di Kabupaten Jeneponto, dengan kontribusi sebesar 32%.
3. Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi secara bersama dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan di Kabupaten Jeneponto, dengan kontribusi sebesar 26%.
4. Dukungan Sosial dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin di Kabupaten Jeneponto, dengan kontribusi sebesar 27,6%, dan memiliki arah pengaruh negatif. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial pegawai negeri maka semakin rendah kecemasan menghadapi pensiun yang dirasakan pegawai negeri, begitu pun sebaliknya.
5. Kecerdasan Emosi dapat menjadi Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri berdasarkan perbedaan jenis kelamin di Kabupaten Jeneponto dengan kontribusi sebesar 3,4%, dan

memiliki arah pengaruh negatif. Maksudnya, apabila semakin tinggi kecerdasan emosi pada pegawai negeri maka semakin rendah kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri, sebagaimana sebaliknya.

#### **B. Saran**

1. Peneliti menyarankan untuk mengkaji lebih luas lagi mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kecemasan menghadapi pensiun, dukungan sosial, dan kecerdasan emosi berdasarkan perbedaan jenis kelamin.
2. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat memadukan dengan data demografi selain jenis kelamin, misalnya bidang pekerjaan.
3. Peneliti juga menyarankan untuk memperhatikan karakteristik yang dijadikan responden penelitian, agar memudahkan untuk memperoleh jumlah subjek sesuai dengan populasi penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., Bangash, H., & Khan, S.H. (2009). Emotional Intelligence and Gender Differences. *Journal Psychology*, 25, 127-130.
- Albrecht, T., & Adelman, M. (1987). *Communicating Social Support*. Newbury Park : Sage.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta*, 36(2), 255-271. ISSN 0854-1981.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arogundade, O.T. (2016). A Psychological Appraisal of Pre-Retirement Anxiety Among Some Selected Workers in Lagos Metropolis. *Studies in Sociology of Science*, 7, 1-5. doi: 10.3968/8956.
- Atchley, R.C., & Barusch, A.S. (2004). *Social Forces and Aging. AN Introduction to Social Gerontology*. Belmont, C. A : Wadsworth.
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., & Hilgard, E.R. (1983). *Pengantar Psikologi Edisi 8*. Jakarta : Erlangga.
- Azhari, A. (2016). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Penerimaan Diri Terhadap Pensiun* [Naskah Publikasi]. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Brill, P.L., & Hayes, J.P (1981). *Taming Your Turmoil: Managing The Transitions of Adult Life*. Eagle Wood Cliffs : Prentice-Hall, Inc.
- Buclew, J. (1980). *Paradigma for Psychopathology a Contribution to Case History Analysis*. Ney York : J.B. Lippenscott Company.
- Chaplin, J.P. (2008). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Cohen, S., & Syeem, S.L (1998). *Social Support and Health*. London: Academic Press Inc.
- Connell, C. M et al. (1994). Impact Of Social Support, Social Cognitive Variables, and Perceived Threat on Depression Among Adults with Diabetes. *Health Psychology*, 13(3), 263-273. doi : org/10.1037/0278-6133.13.3.263.
- Daradjat, Z. (1990). *Kesehatan Mental*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Depertemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia: Pusat Bahasa Edisi Keempat*. Jakarta : Gramedia.
- Detikfinance. (2019). *Sudah Amankah Masa Pensiun Anda?*. <https://finance.detik.com/perencanaan-keuangan/d-3687015/sudah-amankah-masa-pensiun-anda> (15 Januari 2019).
- Fardila, N., Rahmi, T., & Putra Y.Y. (2014). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kesiapan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal RAP UNP*, 5, 157-158.
- Finansialku.com. (2018). *Karyawan Tidak Siap Menghadapi Pensiun*. <https://www.finansialku.com/90-karyawan-tidak-siap-menghadapi-pensiun/> (17 Desember 2018).
- Finansialku.com. (2019). *Mengapa Banyak Karyawan Cemas Menghadapi Masa Pensiun*. <https://www.finansialku.com/mengapa-banyak-karyawan-cemas-menghadapi-masa-pensiun/> (15 Januari 2019).
- Fletcher, W. L., & Hansson, R. O. (1991). Assessing the Social Components of Retirement Anxiety. *Psychology and Aging*, 6, 76-85. Doi : 10.1037/0882-7974.6.1.76
- Gracia, E., & Herrero, J. (2004). Personal and Situational Determinants Of Relationship-Specific Perceptions Of Social Support. *Social Behavior and Personality : An International Journal*, 32(5), 459-476. doi : doi.org/10.2224/sbp.2004.32.5.459
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hurlock, E.B. (1997). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.

- Hurlock, E.B. (1980). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Indriana, Y. (2012). *Gerontologi dan Progeria*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Semarang : Semarang University Press.
- Jokosusilo.com. (2018). *Kisah Pensiunan yang Berhasil di Internet Marketing*. <http://www.jokosusilo.com/kisah-pensiunan-yang-berhasil-di-internet-marketing/> (10 Mei 2019).
- Katyal, S., & Awasthi, E. (2005). Gender Differences in Emotional Intelligence Among Adolescents of Chandigarh. *Journal of Human Ecology*, 17, 153-155. doi : 10.1080/09709274.2005.11905771
- Kerlinger, F.N. (2014). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjadara University Press.
- Kompas.com. (2019). *Perencanaan Tepat Masa Pensiun pun Nikmat*. <https://money.kompas.com/read/2019/08/19/104000826/perencanaan-tepat-masa-pensiun-pun-nikmat?page=all> (10 September 2019).
- Kompasiana. (2019). *Tunjangan Sertifikasi dan Profesionalisme Guru*. <https://www.kompasiana.com/maksimummasankian/5c4839b4aeebe148cc7b9603/tunjangan-sertifikasi-dan-profesionalisme-guru> (10 Oktober 2019).
- Kumalasari, F., & Ahyani, L.N. (2012). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1, 21-31
- Lazarus, R. (1976). *Pattern of Adjustment and Human Effectiveness*. Tokyo : McGraw-Hill.
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maramis, W.E. (2005). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya : Airlangga University Pers.
- Mayer, J.D., & Salovey, P. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence: What is Emotional Intelligence?*. New York : Basic Books.

- Nevid, J.S., Rathus, S.A., & Greene, B. (2003). *Abnormal Psychology In A Changing World*. New York : St. John's University.
- Newman, P.M., & Newman, P. R. (1979). *Development Through Life A Psychosocial Approach*. Revised Edition. Illinois : The Dorsey Press.
- Notoatmodjo. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nuraini, D.E. (2013). Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghadapi Pensiun pada PNS. *eJournal Psikologi*, 2, 324-331.
- Olson, M.H. (2011). *Pengantar Teori-Teori Kepribadian Edisi Kedelapan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Oluseyi, A.E., & Olufemi, O.O. (2015). Development and Validation of Retirement Anxiety Scale for Secondary School Teachers in Osun State, Nigeria. *International Journal of Psychological Studies*, 7, 138-145. doi :10.5539/ijps.v7n2p138.
- Orford. (1992). *Community Psychology : Teori and Practice*. London : John Wiley & Sons.
- Papalia, D.E., Sterns, H.L., Feldman, R.D., & Camp, C.J. (2007). *Adult Development and Aging*. New York : McGraw-Hill.
- Papalia, D.E., Olds, S.W., & Feldman, R. D. (2008). *Human Development : Psikologi Perkembangan Edisi Kesembilan*. Jakarta : Kencana.
- Papalia, D.E., Olds. S.W., & Feldman, R.D. (2009) *Human Development : Perkembangan Manusia Edisi 10 Buku 2*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Parkinson, C.N., Rustomji, M.K., & Vieira, W.E. (1990). *Seri Manajemen untuk Semua Orang : Masa Pensiun yang Bahagia*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Pieter, Z.H., & Lubis, N.L. (2010). *Pengantar Psikologi dalam Keperawatan*. Jakarta : Kencana.
- Purwoto, A. (2007). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo.
- Ramaiah, S. (2003). *Kecemasan: Bagaimana Mengatasi Penyebab*. Jakarta : Pustaka Populer Obor.

- Rasimin, B.S. (1992). *Mempersiapkan Diri dalam Menghadapi Masa Pensiun : Laporan Pengabdian Masyarakat*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Salovey, P., & Mayer, J.D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Santoso, S. (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Komputindo
- Santrock, J.W. (2008). *Life Span Development t: Perkembangan Masa Hidup Edisi Delapan Jilid Dua*. Jakarta: Erlangga.
- Santrock, J.W. (2012). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup Edisi Ketigabelas Jilid Dua*. Jakarta: Erlangga.
- Sarafino, E.P. (2002). *Health Psychology Biopsychology Interaction*. London : John Wiley & Sons Inc.
- Sarafino, E.P., & Smith, T.W. (2011). *Health Psychology 7<sup>th</sup> Edition : Biopsychosocial Interaction*. New York: John Wiley & Sons, In.
- Sarwono. S.W., & Meninarno, E.A. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Schaie, W.K., & Willis, S.L. (1991). *Adult Development and Aging 3<sup>th</sup> Edition*. New York : Harper Collins Publishers.
- Schultz, D. (1986). *Psychoanalytic Approach: Sigmund Freud in Theories of Personality, 3<sup>rd</sup> ed*. California : Brooks/Cole Publishing Company.
- Schutte, N.S., *et all.* (1998). Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence. *Personality and Individual Difference*, 25, 167-177.
- Sears, D.O., & Freedman, J.L. (1999). *Psikologi Sosial Edisi Kelima Jilid I*. Jakarta : Erlangga.
- Setyaningsih, S., & Mu'in, M. (2013). Dukungan Sosial dan Tingkat Kecemasan pada Kelompok Pekerja PNS yang Menghadapi Masa Pensiun. *Jurnal Keperawatan Komunikasi*, 1, 116-121.

- Shapiro, E.L. (2001). *Mengajarkan Emotional Intelligence pada Anak*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Shives, L.R. (1998). *Basic Concept Psychiatry-Mental Health Nursing 4<sup>th</sup> Edition*. Philadelphia : Lippincott.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Stein, S.J., Book, H.E. (2002). *Ledakan EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih*. Bandung : Kaifa
- Stuart, G. W. (2007). *Buku Saku Keperawatan Jiwa Edisi 5*. Jakarta : EGC.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suliswati, L.P. (2005). *Konsep Dasar Keperawatan Jiwa*. Jakarta : EGC.
- Sutarto, J.T., & Ismulcokro, C. (2008). *Pensiun Bukan Akhir Segalanya: Cara Cerdas Menghadapi Masa Pensiun*. Jakarta : Gramedia.
- Sutopo, Y., & Slamet, A. (2017). *Statistik Inferensial*. Yogyakarta : ANDI
- Syafitri, A. (2015). Pengaruh Tingkat Dukungan Sosial Keluarga terhadap Tingkat Kecemasan Menjelang Pensiun pada Karyawan Perusahaan X di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. *Jurnal Psikososains*, 10, 25-43
- Taylor, S.E. (2006). *Health Psychology: 6<sup>th</sup> Edition*. Singapore : McGraw-Hill.
- Taylor, S.E., Peplau, L.A., & Sears, D.O. (2009). *Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tirto.id. (2019). *Waspada! Gejala Depresi saat Hadapi Masa Pensiun* <https://tirto.id/waspada-gejala-depresi-saat-hadapi-masa-pensiun-dIEU> (21 September 2019).
- Triatmodjo, S. (1983) *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Unger, R., & Crawford, M. (1992). *Women and Gender A Feminist Psychology*. New York : McGraw-Hill, Inc.

Usman, H., & Akbar, P, S. (2015). *Pengantar Statistika Edisi Kedua*. Jakarta : PT Bumi Aksara

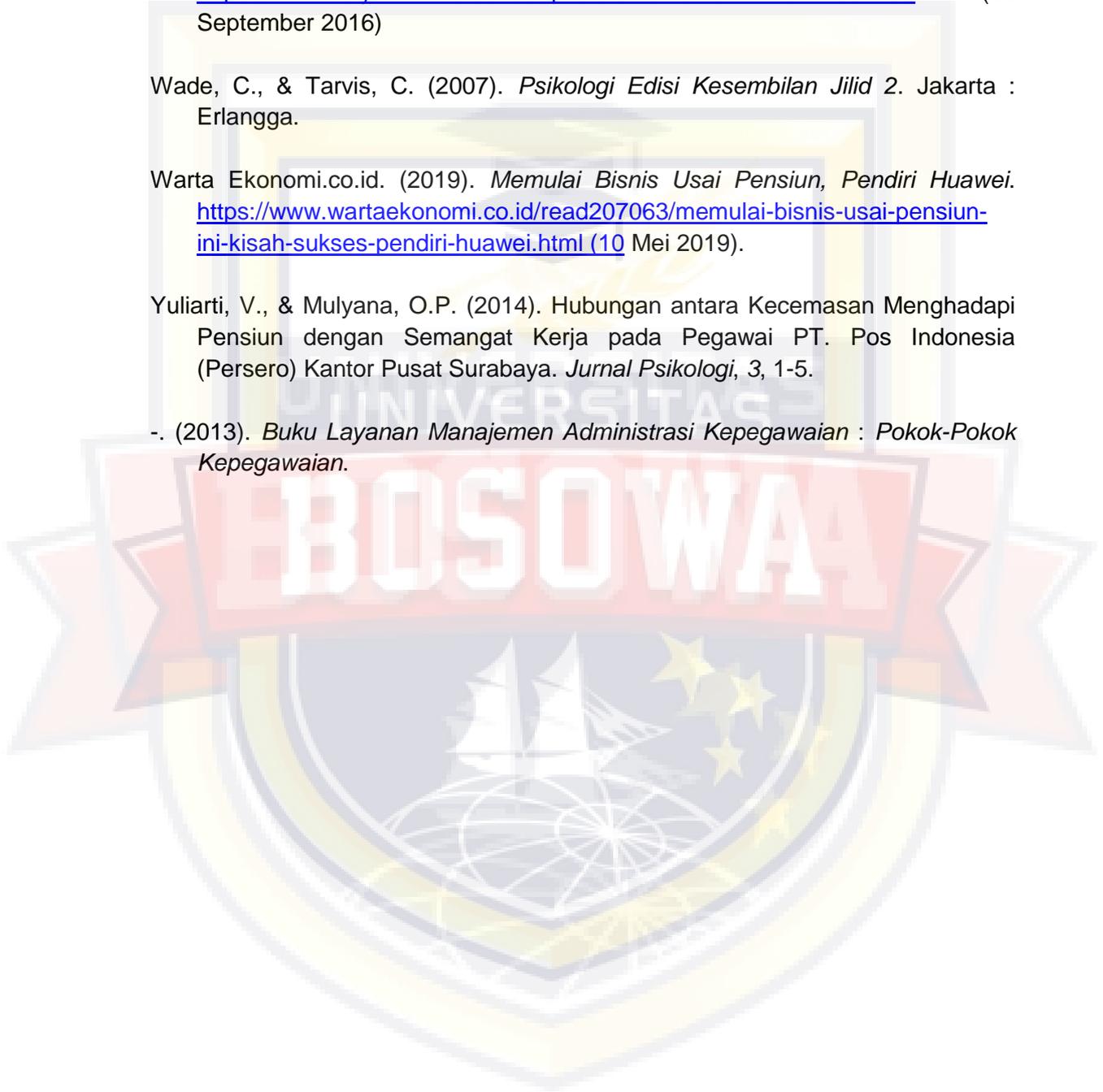
Verrywellmind. (2019). *How to Deal With Depression After Retirement*. <https://www.verywellmind.com/depression-after-retirement-1067239> (16 September 2016)

Wade, C., & Tarvis, C. (2007). *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.

Warta Ekonomi.co.id. (2019). *Memulai Bisnis Usai Pensiun, Pendiri Huawei*. <https://www.wartaekonomi.co.id/read207063/memulai-bisnis-usai-pensiun-ini-kisah-sukses-pendiri-huawei.html> (10 Mei 2019).

Yuliarti, V., & Mulyana, O.P. (2014). Hubungan antara Kecemasan Menghadapi Pensiun dengan Semangat Kerja pada Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya. *Jurnal Psikologi*, 3, 1-5.

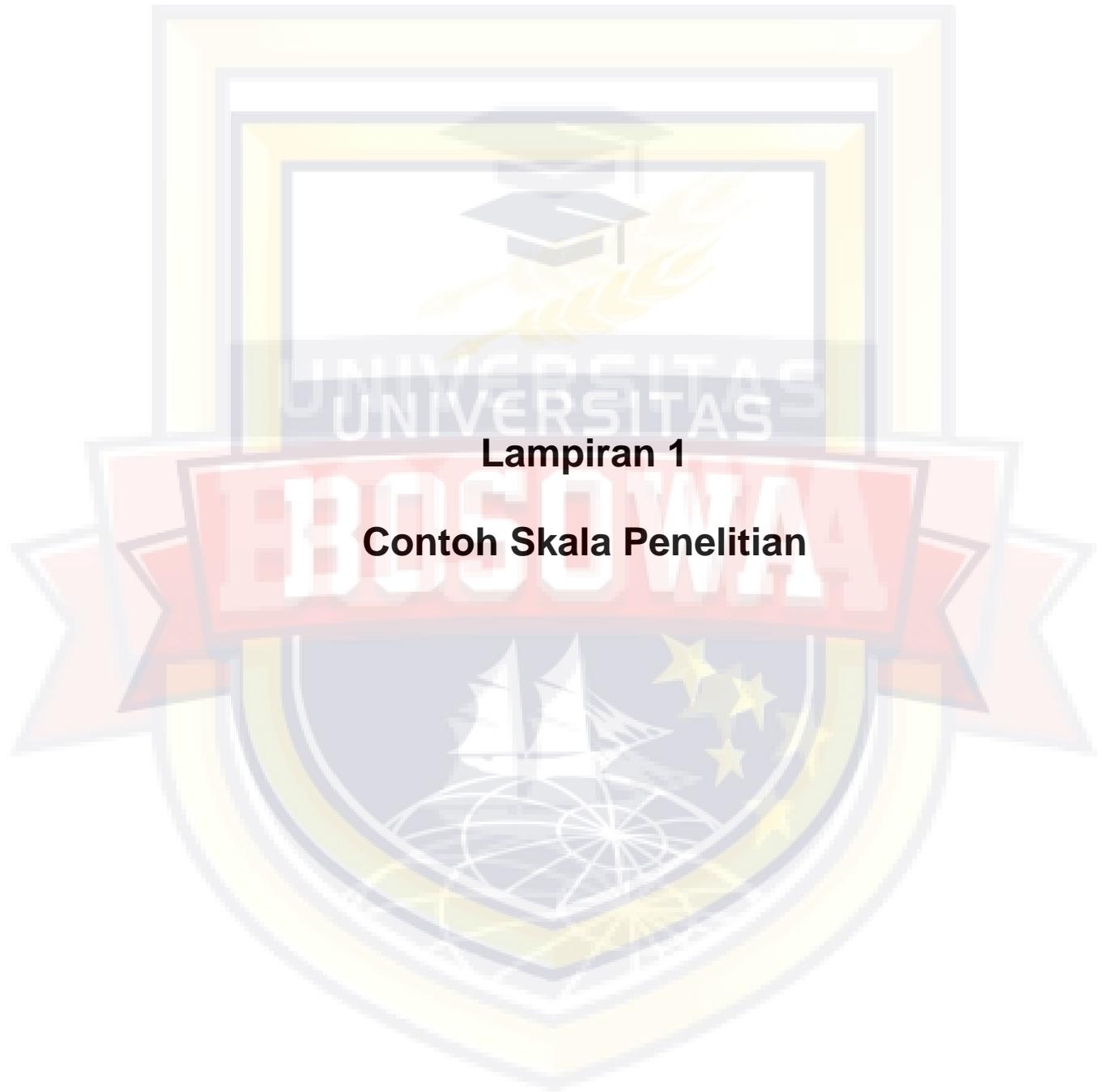
-. (2013). *Buku Layanan Manajemen Administrasi Kepegawaian : Pokok-Pokok Kepegawaian*.



**BOSOWA**



**LAMPIRAN**



**Lampiran 1**

**Contoh Skala Penelitian**

**SKALA I**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemikiran tentang pensiun membuat saya merasa nyaman dan ringan.	SS	S	N	TS	STS
2	Pemikiran tentang pensiun membuat saya menantikannya dengan bahagia.	SS	S	N	TS	STS
3	Saya merasa pensiun akan menjadi waktu yang menyenangkan bagi saya.	SS	S	N	TS	STS
4	Saya merasa tenang ketika saya berpikir tentang masa pensiun yang akan datang.	SS	S	N	TS	STS
5	Saya tidak bisa membayangkan apapun ketika ditanya tentang seberapa baik saya mempersiapkan diri untuk masa pensiun.	SS	S	N	TS	STS
6	Saya menemukan bahan bacaan tentang cara mempersiapkan pensiun yang menarik bagi saya.	SS	S	N	TS	STS
7	Saya menemukan kesenangan ketika menanyakan kepada para pensiun tentang cara mereka menyiapkan masa pensiun mereka.	SS	S	N	TS	STS
8	Saya merasa senang ketika masa pensiun saya datang lebih cepat dari yang telah ditetapkan.	SS	S	N	TS	STS
9	Melihat seorang pensiunan yang saya kenal membuat saya takut akan masa pensiun yang akan datang.	SS	S	N	TS	STS
10	Saya merasa santai ketika melakukan hal positif dalam rangka mempersiapkan masa pensiun saya.	SS	S	N	TS	STS
11	Saya menemukan catatan yang menarik berisikan kumpulan kegiatan pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS
12	Saya merasa takut untuk mendiskusikan persiapan pensiun saya dengan anggota keluarga saya.	SS	S	N	TS	STS
13	Memikirkan masa pensiun membuat saya merasa tidak nyaman dan gelisah.	SS	S	N	TS	STS

*\*Keterangan: SS = Sangat Sesuai; S = Sesuai; N = Netral; TS = Tidak Sesuai; STS = Sangat Tidak Sesuai*

Mohon mengecek kembali jawaban yang sudah Bapak/Ibu kerjakan, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.

**SKALA II**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Rekan-rekan di kantor tetap menghargai saya, walaupun saya akan memasuki masa pensiun.	SS	S	N	TS	STS
2	Orang-orang bersikap tak acuh ketika saya terlihat murung menjelang memasuki masa pensiun.	SS	S	N	TS	STS
3	Saya sering berdiskusi bersama teman tentang rencana-rencana untuk pensiun nanti.	SS	S	N	TS	STS
4	Saya akan mendapatkan semua tunjangan yang merupakan hak saya ketika pensiun nanti.	SS	S	N	TS	STS
5	Kehadiran keluarga membuat saya nyaman dalam menghadapi masa pensiun.	SS	S	N	TS	STS
6	Keluarga menyambut baik datangnya masa pensiun saya sebab itu berarti saya bisa menghabiskan banyak waktu bersama keluarga.	SS	S	N	TS	STS
7	Tidak ada seorang pun yang membantu saya untuk mencari informasi mengenai cara mempersiapkan hari pensiun.	SS	S	N	TS	STS
8	Teman-teman membantu mencari solusi mengenai seputar permasalahan menjelang pensiun.	SS	S	N	TS	STS
9	Saya merasa teman-teman di kantor mengabaikan saya saat bertanya mengenai cara mempersiapkan diri menjelang pensiun.	SS	S	N	TS	STS
10	Saya merasa orang lain beranggapan bahwa saya tidak siap untuk pensiun.	SS	S	N	TS	STS
11	Saya mendapat banyak saran dari orang lain mengenai cara menjalani masa pensiun.	SS	S	N	TS	STS

*Keterangan: SS = Sangat Sesuai; S = Sesuai; N = Netral; TS = Tidak Sesuai; STS = Sangat Tidak Sesuai*

Mohon mengecek kembali jawaban yang sudah Bapak/Ibu kerjakan, jangan sampai ada pernyataan yang terlewati.

Terima kasih.

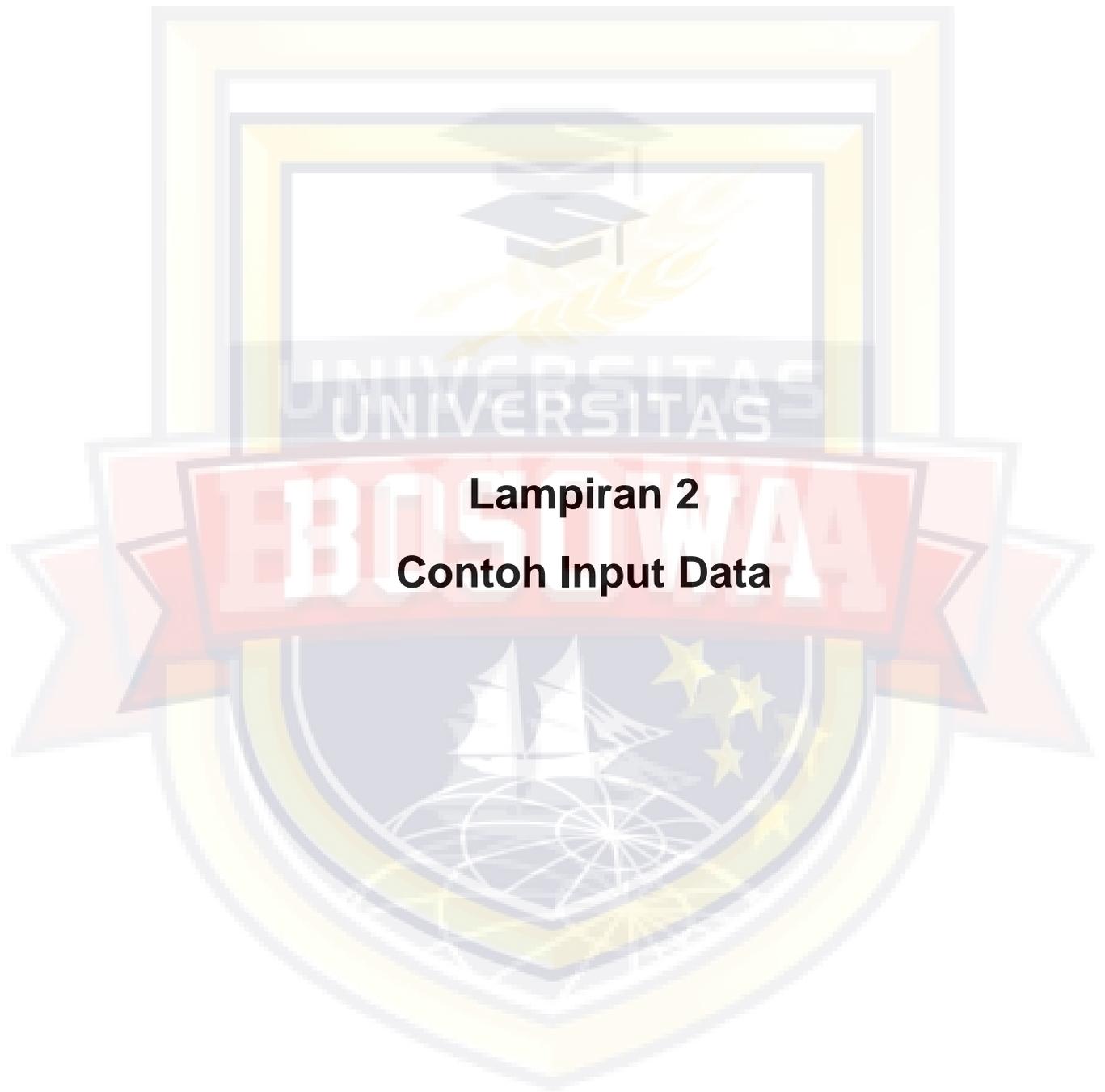
**SKALA III**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya tahu kapan sebaiknya berbicara tentang masalah pribadi kepada orang lain.	SS	S	N	TS	STS
2	Ketika saya mengalami kesulitan, saya mengingat saat saya menghadapi kesulitan yang sama dan menyelesaikannya.	SS	S	N	TS	STS
3	Saya berharap bahwa saya akan melakukan banyak hal dengan baik.	SS	S	N	TS	STS
4	Orang lain mudah mempercayai saya.	SS	S	N	TS	STS
5	Saya kesulitan memahami pesan-pesan non verbal dari orang lain.	SS	S	N	TS	STS
6	Beberapa peristiwa besar dalam hidup saya telah menuntun saya untuk mengevaluasi kembali hal-hal yang penting dan yang tidak penting.	SS	S	N	TS	STS
7	Ketika suasana hati saya berubah, saya melihat sebuah peluang baru,	SS	S	N	TS	STS
8	Emosi merupakan salah satu hal yang membuat hidup saya berharga.	SS	S	N	TS	STS
9	Saya menyadari emosi saya ketika mengalaminya.	SS	S	N	TS	STS
10	Saya berharap hal-hal baik terjadi.	SS	S	N	TS	STS
11	Saya suka berbagi emosi pada orang lain.	SS	S	N	TS	STS
12	Ketika saya mengalami emosi positif, saya tahu bagaimana cara membuatnya bertahan lama.	SS	S	N	TS	STS
13	Saya mengatur acara untuk dinikmati oleh orang lain.	SS	S	N	TS	STS
14	Saya mencari kegiatan yang membuat saya bahagia.	SS	S	N	TS	STS
15	Saya menyadari pesan non verbal yang saya kirim ke orang lain.	SS	S	N	TS	STS
16	Saya menampilkan diri dengan cara membuat kesan baik kepada orang lain.	SS	S	N	TS	STS
17	Saya menyelesaikan masalah dengan mudah ketika suasana hati saya positif.	SS	S	N	TS	STS
18	Seseorang dengan melihat ekspresi wajah mereka.	SS	S	N	TS	STS
19	Saya tahu mengapa emosi saya berubah.	SS	S	N	TS	STS

**Keterangan: SS = Sangat Sesuai; S = Sesuai; N = Netral; TS = Tidak Sesuai; STS = Sangat Tidak Sesuai**

Mohon mengecek kembali jawaban yang sudah Bapak/Ibu kerjakan, jangan sampai ada pernyataan yang terlewati.

Terima kasih.



**Lampiran 2**  
**Contoh Input Data**

### Identitas Responden

Responden	Usia	Jenis Kelamin	Suku	Agama	Lama Bekerja	Bidang Pekerjaan
1	56 tahun	Perempuan	Makassar	Islam	32 tahun	Pendidikan
2	56 tahun	Perempuan	Makassar	Islam	27 tahun	Kepegawaian
3	56 tahun	Perempuan	Bugis	Islam	32 tahun	Pendidikan
4	54 tahun	Laki-Laki	Makassar	Islam	27 tahun	Pendidikan
5	50 tahun	Perempuan	Makassar	Islam	23 tahun	Pendidikan
6	51 tahun	Perempuan	Makassar	Islam	23 tahun	Pendidikan
7	54 tahun	Perempuan	Makassar	Islam	15 tahun	Pendidikan
8	52 tahun	Perempuan	Makassar	Islam	20 tahun	Pendidikan
9	50 tahun	Laki-Laki	Makassar	Islam	28 tahun	Pendidikan
10	51 tahun	Laki-Laki	Makassar	Islam	25 tahun	Pendidikan
11	56 tahun	Perempuan	Makassar	Islam	35 tahun	Pendidikan
12	50 tahun	Perempuan	Makassar	Islam	19 tahun	Kepegawaian
13	52 tahun	Perempuan	Bugis	Islam	14 tahun	Kepegawaian
...						

Data Skala Kecemasan Menghadapi Pensiun

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	5	4	3	4	2	5	2	2
2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2
3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	1
4	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2
5	1	2	3	1	3	2	2	3	5	2
6	1	2	3	1	3	2	2	3	5	2
7	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2
8	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
9	2	2	2	2	5	1	1	4	2	4
10	2	2	2	3	4	4	2	4	2	4
11	2	1	1	1	4	3	3	1	2	4
12	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
13	2	3	2	2	3	4	4	4	2	4
14	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
15	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2
16	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3
17	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2
18	2	2	3	2	3	2	1	2	4	2
19	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2
20	2	2	2	2	4	1	1	4	2	4

Data Skala Dukungan Sosial

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	2	4	3	5	4	2	3	4	3
2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4
3	5	3	3	2	5	5	3	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5
6	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5
7	5	2	4	4	2	2	2	4	4	5
8	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
11	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
12	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
13	4	5	4	2	3	5	4	3	5	5
14	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4
15	4	3	4	3	4	2	4	2	4	5
16	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3
17	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3
18	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4
19	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
20	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4

Data Skala Kecerdasan Emosi

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	4	4	3	3	5	2	2	4	4
2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
3	4	4	4	4	5	5	3	2	2	5
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
5	4	3	5	4	3	4	4	3	3	5
6	4	3	5	4	2	3	4	3	3	5
7	5	5	4	4	2	4	3	2	3	5
8	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	5	4	4	4	4	2	2	5
11	4	5	5	4	3	5	4	2	4	4
12	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
13	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
15	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
16	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
17	4	4	4	4	5	5	3	2	2	5
18	5	3	5	4	2	3	5	3	3	5
19	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4
20	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4



**Lampiran 3**

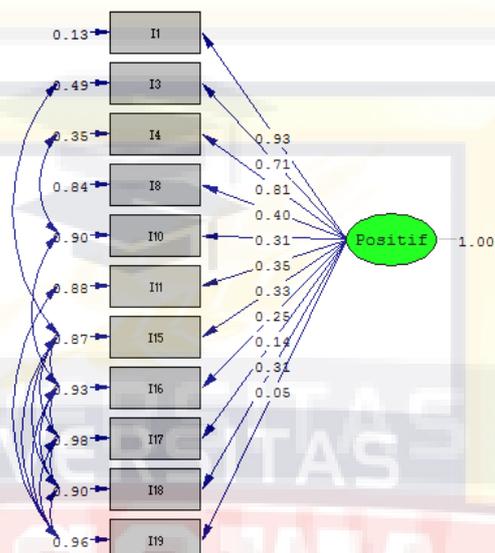
**Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas**



**Hasil Uji Reliabilitas**

## KECEASAN MEGHADAPI PENSUN

### DIMENSI POSITIF



Chi-Square=31.28, df=30, P-value=0.40177, RMSEA=0.017

#### Positif

Indicator	Path Coefficient	Standard Error	Chi-Square
I1	0.93	(0.07)	13.49
I3	0.71	(0.08)	9.31
I4	0.81	(0.07)	10.96
I8	0.40	(0.09)	4.66
I10	0.31	(0.09)	3.53
I11	0.35	(0.09)	4.11
I15	0.33		

(0.09)  
3.84

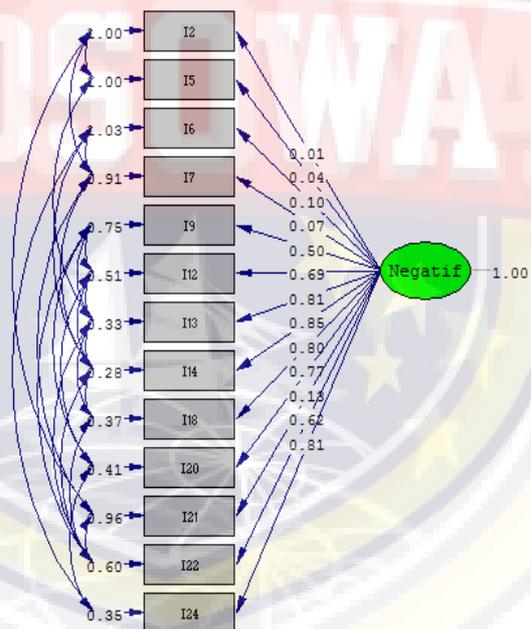
I16 0.25  
(0.09)  
2.86

I17 0.14  
(0.09)  
1.53

I18 0.31  
(0.09)  
3.58

I19 0.05  
(0.09)  
0.57

**DIMENSI NEGATIF**



Chi-Square=53.10, df=41, P-value=0.09762, RMSEA=0.046

Negatif

I2 0.01  
(0.09)  
0.16

I5 0.04  
(0.09)  
0.50

I6	0.10
	(0.09)
	1.06

I7	0.07
	(0.08)
	0.77

I9	0.50
	(0.08)
	5.94

I12	0.69
	(0.08)
	8.87

I13	0.81
	(0.08)
	10.64

I14	0.85
	(0.08)
	11.02

I18	0.80
	(0.08)
	10.39

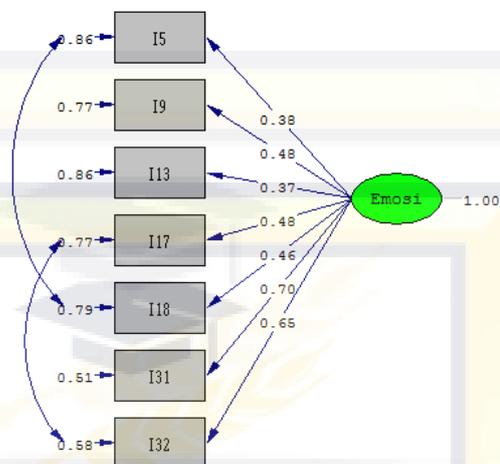
I20	0.77
	(0.08)
	9.58

I21	0.13
	(0.09)
	1.57

I22	0.62
	(0.08)
	7.64

I24	0.81
	(0.08)
	10.5

### DUKUNGAN SOSIAL DIMENSI EMOSIONAL

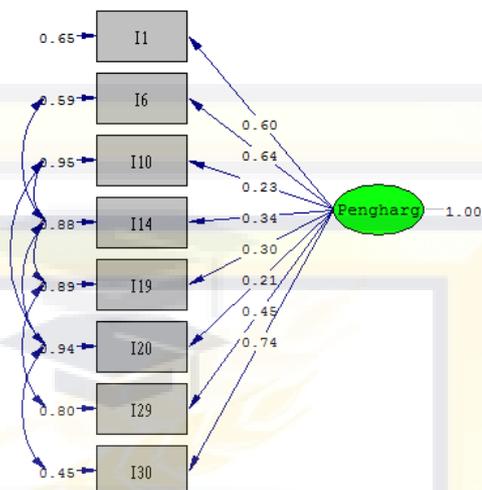


Chi-Square=15.59, df=12, P-value=0.21093, RMSEA=0.046

Emosi

Indicator	Factor Loading	Standard Error	Chi-Square
I5	0.38	(0.09)	4.00
I9	0.48	(0.09)	5.23
I13	0.37	(0.09)	4.00
I17	0.48	(0.10)	4.80
I18	0.46	(0.09)	5.02
I31	0.70	(0.09)	7.89
I32	0.65	(0.09)	6.94

### DIMENSI PENGHARGAAN



Chi-Square=18.55, df=13, P-value=0.13786, RMSEA=0.055

Penghargaan

I1	0.60
	(0.09)
	6.50

I6	0.64
	(0.09)
	6.96

I10	0.23
	(0.10)
	2.31

I14	0.34
	(0.10)
	3.43

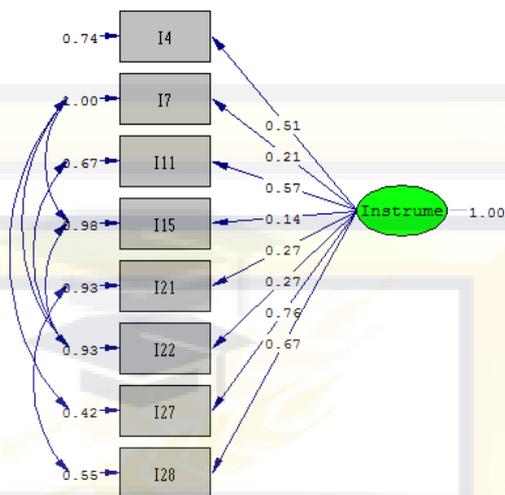
I19	0.30
	(0.10)
	3.14

I20	0.21
	(0.10)
	2.07

I29	0.45
	(0.09)
	4.74

I30	0.74
	(0.09)
	8.04

### DIMENSI INSTRUMENTAL

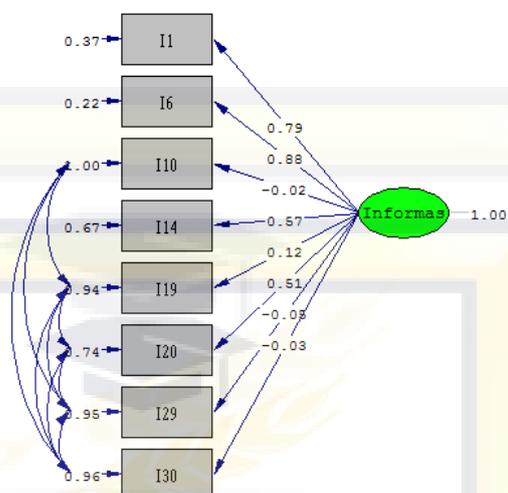


Chi-Square=15.32, df=14, P-value=0.35677, RMSEA=0.026

Instrumental

I4	0.51	(0.09)	5.72
I7	0.21	(0.11)	2.01
I11	0.57	(0.09)	6.46
I15	0.14	(0.10)	1.49
I21	0.27	(0.10)	2.80
I22	0.27	(0.10)	2.81
I27	0.76	(0.09)	8.72
I28	0.67	(0.09)	7.73

### DIMENSI INFORMASI

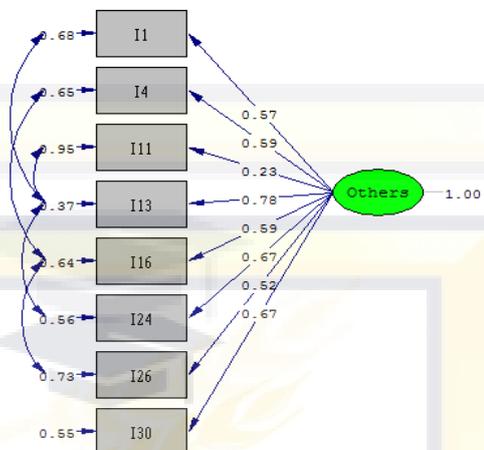


Chi-Square=18.82, df=11, P-value=0.06437, RMSEA=0.071

#### Informasi

I1	0.79	(0.08)	10.17
I6	0.88	(0.08)	11.57
I10	-0.02	(0.09)	-0.18
I14	0.57	(0.08)	6.85
I19	0.12	(0.09)	1.29
I20	0.51	(0.09)	6.00
I29	-0.05	(0.09)	-0.61
I30	-0.03	(0.09)	-0.39

**KECERDASAN EMOSI**  
**DIMENSI MANAGING OTHER'S EMOTIONS**

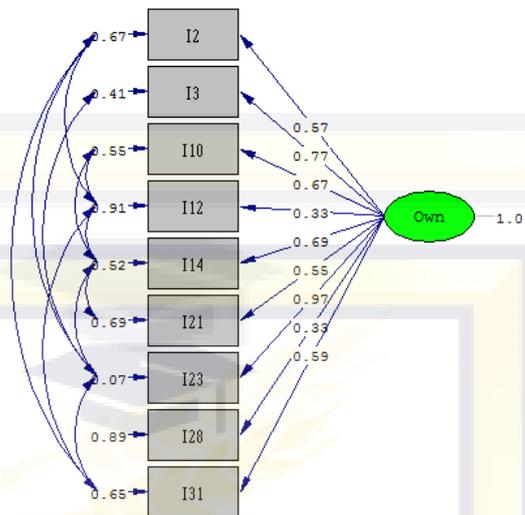


Chi-Square=19.34, df=15, P-value=0.19893, RMSEA=0.045

**Managing Other's Emotions**

I1	0.57	(0.09)	6.35
I4	0.59	(0.08)	7.34
I11	0.23	(0.10)	2.43
I13	0.78	(0.08)	9.25
I16	0.59	(0.08)	7.34
I24	0.67	(0.09)	7.64
I26	0.52	(0.08)	6.37
I30	0.67	(0.08)	8.48

### DIMENSI MANAGING OWN EMOTIONS

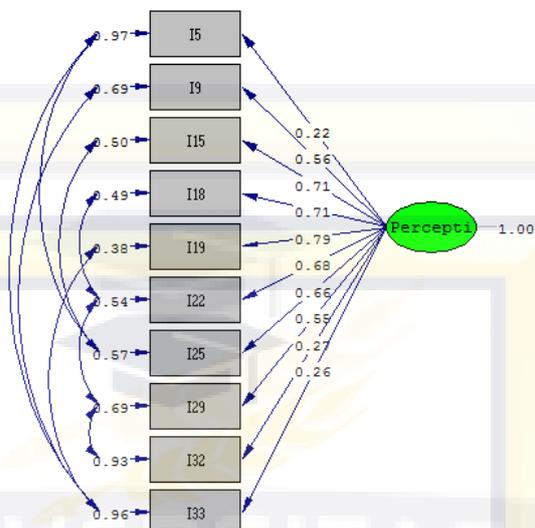


Chi-Square=20.12, df=16, P-value=0.21508, RMSEA=0.043

#### Managing Own Emotions

Indicator	Path Coefficient	Standard Error	Chi-Square
I2	0.57	(0.09)	6.68
I3	0.77	(0.08)	10.08
I10	0.67	(0.08)	8.75
I12	0.33	(0.08)	4.09
I14	0.69	(0.08)	8.73
I21	0.55	(0.08)	7.08
I23	0.97	(0.08)	11.75
I28	0.33	(0.08)	4.33
I31	0.59	(0.08)	6.97

### DIMENSI PERCEPTION OF EMOTION



Chi-Square=34.06, df=27, P-value=0.16437, RMSEA=0.043

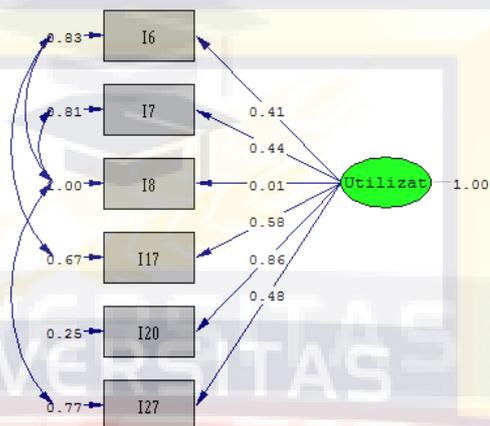
#### Perception of Emotion

I5	0.22 (0.09) 2.44
I9	0.56 (0.08) 6.85
I15	0.71 (0.08) 9.15
I18	0.71 (0.08) 9.00
I19	0.79 (0.07) 10.57
I22	0.68 (0.08) 8.30
I25	0.66 (0.08) 8.30
I29	0.55 (0.08) 6.58
I32	0.27

(0.09)  
3.01

I33 0.26  
(0.09)  
2.88

**DIMENSI UTILIZATION OF EMOTION**



Chi-Square=4.60, df=5, P-value=0.46717, RMSEA=0.000

**Utilization of Emotion**

I6 0.41  
(0.09)  
4.37

I7 0.44  
(0.09)  
4.79

I8 0.01  
(0.10)  
0.09

I17 0.58  
(0.09)  
6.28

I20 0.86  
(0.10)  
8.92

I27 0.48  
(0.09)  
5.23



**Hasil Uji Validitas**

Validitas Logis

## SME PERTAMA

### TABEL TANGGAPAN

#### PENGANTAR, IDENTITAS RESPONDEN, DAN PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Sub	Tanggapan	Keterangan
	Isi dan Bahasa	
Pengantar	Menuliskan salam, memperkenalkan nama, asal (angkatan, fakultas, dan nama kampus), tujuan penelitian, penjelasan bahwa tidak ada jawaban yang salah dan benar, penjelasan bahwa pernyataan diisi berdasarkan kondisi yang dirasakan responden, penjelasan bahwa jawaban yang diberikan responden akan dijaga kerahasiaannya, serta ditutup dengan ucapan terima kasih.	Untuk skala I, II, dan III.
Petunjuk Pengisian Skala	Menambahkan keterangan "lingkari yang sesuai" dengan tulisan <i>bold</i> .	Untuk skala I, II, dan III.
Identitas Responden	Mengganti SS menjadi Sangat Sesuai, S menjadi Sesuai, N menjadi Netral, TS menjadi Tidak Sesuai, dan STS menjadi Sangat Tidak Sesuai. Selain itu menambahkan penjelasan maksud dari opsi pilihan yang dilingkari pada contoh pengisian skala.	Untuk skala I, II, dan III.

**RETIREMENT ANXIETY SCALE (RAS)**

Dimensi	Indikator	No Aitem	Aitem Asli	TR 1	TR 2	Peneliti	Redaksi	Ket
Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesiapan</li> <li>- Perasaan bahagia/senang</li> </ul>	1	<i>Retirement thought make me feel comfortable and easy.</i>	Saya merasa nyaman dan mudah saat memikirkan pensiun.	Pemikiran tentang pensiun membuat saya merasa nyaman dan ringan.	Saya merasa nyaman dan senang saat memikirkan pensiun.	Pemikiran tentang pensiun membuat saya merasa nyaman dan ringan.	
		2	<i>Retirement thought make me look forward to my retirement with happiness.</i>	Ketika saya berpikir tentang pensiun, saya menantikannya dengan bahagia.	Pemikiran tentang pensiun membuat saya menantikan masa pensiun saya dengan bahagia.	Ketika saya memikirkan pensiun, saya menantikannya dengan perasaan bahagia.	Pemikiran tentang pensiun membuat saya menantikannya dengan bahagia.	
		6	<i>I find reading materials on how to prepare for retirement interesting to me.</i>	Saya menemukan bahan bacaan tentang cara mempersiapkan pensiun yang menarik bagi saya.	Saya merasa bahwa bahan bacaan tentang bagaimana cara mempersiapkan masa pensiun itu menarik.	Saya menemukan bahan bacaan tentang bagaimana cara mempersiapkan masa pensiun yang menarik bagi saya.	Saya menemukan bahan bacaan tentang cara mempersiapkan pensiun yang menarik bagi saya.	

### SKALA DUKUNGAN SOSIAL

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Emosi	- Kepedulian	2. Orang-orang bersikap tak acuh ketika saya terlihat murung memikirkan pensiun yang akan datang.	E	G	T	Orang-orang bersikap tak acuh ketika saya terlihat murung menjelang memasuki masa pensiun.
		9. Saya merasa teman-teman di kantor mengabaikan saya saat bertanya mengenai cara mempersiapkan diri menjelang purna bakti.	E	G	T	Saya merasa teman-teman di kantor mengabaikan saya saat bertanya mengenai cara mempersiapkan diri menjelang pensiun.
		17. Ketika saya lalai atau melakukan kesalahan dalam bekerja karena penurunan kinerja menjelang pensiun, teman di kantor mengingatkan saya.	E	G	T	Ketika saya lalai atau melakukan kesalahan dalam bekerja, teman di kantor mengingatkan saya.
		32. Anak-anak saya terlalu sibuk, sehingga mengabaikan saya.	E	G	T	Anak-anak saya terlalu sibuk, sehingga saya merasa diabaikan.
		33. Keluarga saya selalu bertanya mengenai kesiapan saya menghadapi pensiun.	E	G	T	Hapus
	- Rasa nyaman	5. Kehadiran keluarga membuat saya nyaman.	E	G	T	Kehadiran keluarga membuat saya nyaman dalam menghadapi masa pensiun.

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Emosi	- Rasa nyaman	13. Saya merasa nyaman menceritakan perasaan saya menghadapi pensiun kepada orang-orang.	E	G	T	Orang di sekitar memahami kondisi saya yang akan memasuki masa pensiun.
		18. Saya merasa tidak nyaman membahas masa pensiun bersama anggota keluarga.	E	G	T	Saya merasa tidak nyaman dengan dukungan semangat yang diberikan keluarga saya menjelang masa pensiun.
		31. Saya merasa nyaman saling bertukar pikiran dengan teman-teman lain yang juga akan pensiun.	E	G	T	Hapus
		40. Menjelang pensiun, saya merasa tidak nyaman berada lama di kantor.	E	G	T	Menjelang pensiun, saya tidak nyaman berada lama di kantor karena saya merasa orang mengabaikan saya. <b>*menjadi nomor 31</b>
Dukungan Penghargaan	- Menghargai	1. Saya memiliki teman-teman yang menghargai pendapat saya ketika berdiskusi mengenai usaha yang baik setelah purna bakti.	E	G	T	Rekan-rekan di kantor tetap menghargai saya, walaupun saya akan memasuki masa pensiun.
		14. Anak-anak saya tidak menyetujui ide saya	E	G	T	Keluarga saya menyepelkan rencana-rencana yang akan saya

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Penghargaan	- Menghargai	mengenai kegiatan setelah pensiun untuk mengisi hari tua.				lakukan ketika pensiun nanti.
		19. Anak-anak menghargai keinginan saya untuk menghabiskan masa tua di kampung halaman.	E	G	T	Orang lain antusias mendengar rencana yang akan saya jalani setelah pensiun nanti.
		30. Keluarga menentang pendapat saya mengenai kegiatan yang akan saya rintis setelah pensiun nanti.	E	G	T	Keluarga saya menghargai setiap perasaan dan pikiran saya dalam memasuki masa pensiun.
		34. Keluarga saya memberikan pujian atas rencana usaha yang akan saya jalankan setelah purna bakti.	E	G	T	Hapus
	- Penilaian Positif	6. Anggota keluarga percaya bahwa saya telah siap menjadi pensiunan dan meninggalkan dunia kerja.	E	G	T	Keluarga menyambut baik datangnya masa pensiun saya sebab itu berarti saya bisa menghabiskan banyak waktu bersama keluarga.
		10. Keluarga meyakini bahwa saya belum bisa beralih dari seseorang yang aktif bekerja menjadi tidak kerja.	E	G	T	Keluarga pesimis bahwa saya dapat beralih menjadi orang yang aktif bekerja di kantor, menjadi orang yang tidak bekerja di kantor.
		20. Orang-orang yakin	E	G	T	Hapus

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Penghargaan	- Penilaian Positif	bahwa saya selalu berpikir positif terhadap purna bakti.				
		29. Orang-orang menganggap saya tidak bisa melewati purna bakti sesuai harapan.	E	G	T	Saya merasa orang lain beranggapan bahwa saya tidak siap untuk pensiun. <b>*Nomor 20</b>
		39. Teman-teman saya mengakui bahwa saya adalah seseorang yang dapat melalui masa purna bakti dengan bahagia	E	G	T	Teman-teman meyakini bahwa saya seseorang yang optimis dalam menjelang memasuki masa pensiun. <b>*Nomor 29</b>
Dukungan Instrumental	- Bantuan fasilitas/materi	4. Saya berusaha sendiri mendapatkan pinjaman uang dari orang lain untuk membiayai usaha saya kelak, tanpa bantuan anggota keluarga.	E	G	T	Saya akan mendapatkan semua tunjangan yang merupakan hak saya ketika pensiun nanti.
		15. Ketika mengetahui saya tidak memiliki tabungan untuk digunakan setelah pensiun, anak saya bersedia memberikan gajinya untuk saya.	E	G	T	Keluarga enggan memberi bantuan materi kepada saya jika sudah pensiun nanti.

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Instrumental	- Bantuan fasilitas/materi	21. Saya memiliki teman-teman yang bersedia meminjamkan uangnya saat saya membutuhkan-nya nanti.	E	G	T	Ok
		28. Teman-teman saya tidak bersedia membantu keluarga saya ketika mengalami kesulitan finansial.	E	G	T	Teman-teman akan memfasilitasi jika saya menemui kesulitan ketika pensiun nanti.
		35. Keluarga enggan membantu saya untuk meminjamkan uangnya apabila saya mengalami kesulitan finansial.	E	G	T	Hapus
	- Bantuan tindakan/memberi Motivasi	7. Tidak ada seorang pun yang membantu saya untuk mencari informasi mengenai cara mempersiapkan hari pensiun.	E	G	T	Ok
		11. Teman-teman mengingatkan saya untuk selalu berdoa kepada Allah memohon kemudahan hidup setelah menjadi pensiunan.	E	G	T	Saya mendapat banyak saran dari orang lain mengenai cara menjalani masa pensiun.
		22. Saya merasa orang-	E	G	T	Rekan-rekan meninggalkan saya

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Instrumental	- Bantuan tindakan/ memberi Motivasi	orang sekitar meninggalkan saya, ketika saya ragu dengan kehidupan di hari tua.				ketika saya bingung mengenai kehidupan setelah pensiun.
		27. Keluarga selalu memotivasi saya untuk tetap optimis menghadapi pensiun seperti yang diharapkan.	E	G	T	Motivasi dari keluarga membuat saya optimis menghadapi masa pensiun.
		38. Anggota keluarga menyemangati saya, saat saya bingung mengenai cara memperoleh pemasukan tambahan di hari tua nanti.	E	G	T	Hapus
Dukungan Informasi	- Memberikan nasihat/arahan	3. Saya memiliki keluarga yang selalu memberikan nasihatnya terkait cara menghadapi purna bakti.	E	G	T	Saya sering berdiskusi bersama teman tentang rencana-rencana untuk pensiun nanti.
		16. Saya tidak memiliki teman yang dapat mengarahkan saya untuk menghadapi pensiun dengan perasaan tenang.	E	G	T	Saya mendapatkan informasi mengenai masa pensiun tempat saya bekerja.
		23. Saat saya melakukan kesalahan, atasan di kantor menasihati saya.	E	G	T	Saya tidak diberikan arahan-arahan dari kantor mengenai aturan-aturan untuk pensiun.

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Informasi	- Memberikan nasihat/arahan	26. Menjelang pensiun, tidak ada anggota keluarga yang menasihati saya.	E	G	T	Keluarga enggan berdiskusi dengan saya mengenai rencana-rencana saya menjelang pensiun nanti.
		36. Ketika sedang <i>down</i> di sisa masa bakti saya, teman-teman menasihati saya.	E	G	T	Hapus
	- Membantu memecahkan masalah	8. Saat saya merasa bimbang atas usaha apa yang akan saya kerjakan nanti, keluarga membantu untuk memberikan solusi kepada saya.	E	G	T	Teman-teman membantu mencari solusi mengenai seputar permasalahan menjelang pensiun.
		12. Ketika ada masalah, saya berusaha menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan orang lain.	E	G	T	Keluarga saya mengabaikan saya ketika menemui kesulitan.
		25. Ketika saya bingung menentukan kehidupan setelah pensiun, tidak ada saran yang diberikan orang-orang sekitar.	E	G	T	Ok
		27. Anggota keluarga tidak memberi solusi untuk saya, saat saya sulit menentukan rutinitas	E	G	T	Hapus

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
		setelah menjadi pensiun nanti.				
		37. Saya memperoleh solusi yang baik dari teman-teman mengenai aktivitas setelah pensiun nanti.	E	G	T	Ok



**SCHUTTE EMOTIONAL INTELLIGENCE SCALE (SEIS)**

Dimensi	Indikator	No Aitem	Aitem Asli	TR 1	TR 2	Peneliti	Redaksi	Ket
Perception of Emotional	- Mengenal emosi diri sendiri - Mengenal emosi orang lain	5	<i>I find it hard to understand the non-verbal messages of other people.</i>	Saya merasa sulit untuk memahami pesan non verbal dari orang lain.	Saya merasa kesulitan untuk memahami pesan-pesan non-verbal dari orang lain.	Saya sulit memahami pesan-pesan non-verbal dari orang lain.	Saya kesulitan memahami pesan-pesan non verbal dari orang lain.	
		9	<i>I am aware of my emotions as I experience them.</i>	Saya menyadari emosi saya ketika mengalaminya.	Saya menyadari bahwa emosi saya ketika saya mengalaminya.	Saya menyadari emosi saya ketika mengalaminya.	Saya menyadari emosi saya ketika mengalaminya.	
		15	<i>I am aware of the non-verbal messages I send to others.</i>	Saya menyadari bahasa non-verbal yang saya kirimkan ke orang lain.	Saya menyadari pesan non-verbal yang saya kirim ke orang lain.	Saya menyadari pesan-pesan non-verbal yang saya kirim kepada orang lain.	Saya menyadari pesan non verbal yang saya kirim ke orang lain.	
...	...	...	...	...	...	...	...	...

### KOLOM TANGGAPAN

1. Tambahkan kalimat keterangan SS = Sangat Sesuai, S = Sesuai, N = Netral, TS = Tidak Sesuai, dan STS = Sangat Tidak Sesuai pada setiap halaman di bawah tabel pernyataan (***\*Keterangan: SS = Sangat Sesuai; S = Sesuai; N = Netral; TS = Tidak Sesuai; STS = Sangat Tidak Sesuai***).
2. Selain itu, tambahkan juga kalimat agar responden mengecek kembali setiap pernyataan agar tidak ada yang terlewat, di masing-masing akhir skala (“Mohon mengecek kembali jawaban yang sudah Bapak/Ibu kerjakan, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat. Terima kasih.”).

## SME KEDUA

### TABEL TANGGAPAN

#### PENGANTAR, IDENTITAS RESPONDEN, DAN PETUNJUK PENGISIAN SKALA

**Keterangan :**

Isi dan Bahasa : Redaksi kalimat dalam pengantar, identitas responden serta petunjuk pengisian skala sesuai dengan EYD (Ejaan yang Disempurnakan), serta kalimat satu dan lainnya berkorelasi.

Sub	Tanggapan		Keterangan
	Isi dan Bahasa		
Pengantar	Oke		
Petunjuk Pengisian Skala	Oke		
Identitas Responden	Tambahkan “bidang pekerjaan”		

**RETIREMENT ANXIETY SCALE (RAS)**

Dimensi	Indikator	No Aitem	Aitem Asli	TR 1	TR 2	Peneliti	Redaksi	Ket
Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesiapan</li> <li>- Perasaan bahagia/senang</li> </ul>	1	<i>Retirement thought make me feel comfortable and easy.</i>	Saya merasa nyaman dan mudah saat memikirkan pensiun.	Pemikiran tentang pensiun membuat saya merasa nyaman dan ringan.	Saya merasa nyaman dan ringan saat memikirkan pensiun.	Saya merasa nyaman dan senang saat memikirkan pensiun.	
		2	<i>Retirement thought make me look forward to my retirement with happiness.</i>	Ketika saya berpikir tentang pensiun, saya menantikannya dengan bahagia.	Pemikiran tentang pensiun membuat saya menantikan masa pensiun saya dengan bahagia.	Ketika saya berpikir tentang pensiun, saya menantikannya dengan bahagia.	Ketika saya berpikir tentang pensiun, saya menantikannya dengan bahagia.	
		3	<i>I feel that retirement will be most pleasant period for me.</i>	Saya merasa masa pensiun akan menjadi waktu yang menyenangkan bagi saya.	Saya merasa bahwa masa pensiun akan menjadi masa yang paling menyenangkan untuk saya.	Saya merasa bahwa masa pensiun akan menjadi masa yang paling menyenangkan untuk saya..		
...	....	...	...	...	...	...	...	...

### SKALA DUKUNGAN SOSIAL

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Emosi	- Kepedulian	3. Keluarga selalu menyemangati saya untuk menghadapi pensiun.	E	G	T	
		9. Keluarga saya tidak peduli saat saya menghadapi pensiun.	E	G	T	
		18. Saya telah Teman di kantor mengingatkan saya saat lalai dalam bekerja.	E	G	T	
		23. Atasan memberikan nasihat apabila saya melakukan kesalahan.	E	G	T	
		34. Keluarga selalu mendukung saya agar saya berprestasi dalam bekerja.	E	G	T	
	- Rasa nyaman	6. Saya merasa tidak nyaman membahas masa pensiun bersama keluarga saya.	E	G	T	
		14. Saya merasa nyaman mendiskusikan masa pensiun bersama anggota keluarga.	E	G	T	

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Emosi	- Rasa nyaman	19. Saya merasa tidak nyaman mendiskusikan masa depan bersama anggota keluarga.	E	G	T	
		32. Saya merasa nyaman membahas masa depan bersama keluarga.	E	G	T	
		41. Saya merasa tidak nyaman berada di kantor.	E	G	T	Tidak jelas
Dukungan Penghargaan	- Menghargai	2. Saya merasa dihargai ketika atasan memberikan tanggapan positif atas hasil kerja saya di kantor.	E	G	T	Rekan-rekan di kantor tetap menghargai saya, walaupun saya akan memasuki masa pensiun.
		15. Saya merasa tidak dihargai saat atasan tidak memberikan tanggapan yang positif atas hasil kerja saya di kantor.	E	G	T	
		20. Keluarga memuji prestasi kerja saya di kantor.	E	G	T	
		31. Keluarga tidak menghargai pendapat saya mengenai usaha yang akan saya rintis setelah pensiun nanti.	E	G	T	

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Penghargaan	– Menghargai	36. Teman saya memberikan pujian atas hasil yang telah saya raih selama bekerja.	E	G	T	
		7. Keluarga menghargai pendapat saya mengenai aktivitas yang akan saya jalani setelah pensiun nanti.	E	G	T	
	– Penilaian Positif	11. Keluarga tidak menghargai pendapat saya tentang usaha yang akan saya jalankan setelah pensiun.	E	G	T	
		15. Keluarga tidak menyetujui keinginan saya untuk berwirausaha.	E	G	T	
		30. Keluarga mendukung keinginan saya berwirausaha.	E	G	T	
		40. Keluarga mendorong saya untuk bisa mendapatkan hasil yang memuaskan.	E	G	T	
Dukungan Instrumental	– Bantuan fasilitas/materi	5. Ketika saya mengalami kesulitan finansial, keluarga enggan memberikan bantuannya kepada saya.	E	G	T	

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Instrumental	– Bantuan fasilitas/materi	16. Ketika saya mengalami kesulitan finansial, keluarga saya mau memberikan bantuan.	E	G	T	
		22. Saat saya mengalami masalah finansial, teman saya mau memberikan bantuannya .	E	G	T	
		29. Ketika saya mengalami kesulitan finansial, teman saya enggan memberikan bantuannya.	E	G	T	
		37. Atasan tidak memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja saya dalam bekerja di kantor.	E	G	T	
	– Bantuan tindakan/ memberi Motivasi	8. Ketika saya memiliki banyak tugas di kantor, tidak ada teman saya yang mau membantu.	E	G	T	
		10. Teman menanyakan persiapan pensiun saya.	E	G	T	
		23. Keluarga tidak menanyakan bagaimana persiapan pensiun saya.	E	G	T	
		28. Saat saya memiliki banyak tugas di kantor,	E	G	T	

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Instrumental		teman saya siap membantu.				
		39. Keluarga menanyakan persiapan pensiun saya.	E	G	T	
Dukungan Informasi	- Memberikan nasihat/arahan	4. Keluarga saya memberikan nasihat untuk menghadapi pensiun.	E	G	T	
		17. Atasan saya tidak mengarahkan ketika saya menghadapi masalah saat bekerja.	E	G	T	
		24. Atasan memberikan nasihat apabila saya melakukan kesalahan.	E	G	T	
		27. Keluarga saya tidak memberikan nasihat untuk menghadapi pensiun.	E	G	T	
		35. Nasihat yang diberikan teman kantor, kadang membuat saya merasa tersinggung.	E	G	T	
	- Membantu memecahkan masalah	9. Saat saya merasa bimbang atas usaha apa yang akan saya kerjakan nanti, keluarga membantu untuk memberikan solusi kepada saya.	E	G	T	

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Informasi	– Membantu memecahkan masalah	13. Saat menghadapi permasalahan di kantor, teman saya bersikap acuh.	E	G	T	
		26. Ketika menghadapi masalah di kantor, teman saya membantu untuk memecahkan masalah tersebut.	E	G	T	
		28. Keluarga tidak memberikan solusi saat saya merasa bimbang atas usaha yang akan saya rintis setelah pensiun.	E	G	T	Disederhanakan
		38. Saya mendapatkan solusi yang bagus dari teman-teman di kantor tentang aktivitas yang akan dilakukan setelah pensiun nanti.	E	G	T	Disederhanakan

**SCHUTTE EMOTIONAL INTELLIGENCE SCALE (SEIS)**

Dimensi	Indikator	No Aitem	Aitem Asli	TR 1	TR 2	Peneliti	Redaksi	Ket
Perception of Emotional	- Mengenal emosi diri sendiri - Mengenal emosi orang lain	5	<i>I find it hard to understand the non-verbal messages of other people.</i>	Saya merasa sulit untuk memahami pesan non verbal dari orang lain.	Saya merasa kesulitan untuk memahami pesan-pesan non-verbal dari orang lain.	Saya merasa kesulitan untuk memahami pesan-pesan non-verbal dari orang lain.	Saya merasa kesulitan untuk memahami pesan-pesan non-verbal dari orang lain.	
		9	<i>I am aware of my emotions as I experience them.</i>	Saya menyadari emosi saya ketika mengalaminya.	Saya menyadari bahwa emosi saya ketika saya mengalaminya.	Saya menyadari emosi saya ketika mengalaminya.	Saya menyadari emosi saya ketika mengalaminya.	
		15	<i>I am aware of the non-verbal messages I send to others.</i>	Saya menyadari bahasa non-verbal yang saya kirimkan ke orang lain.	Saya menyadari pesan non-verbal yang saya kirim ke orang lain.	Saya menyadari pesan non-verbal yang saya kirim ke orang lain.	Saya menyadari pesan non-verbal yang saya kirim ke orang lain.	
		...	...	...	...	...	...	...

# SME KETIGA

## TABEL TANGGAPAN

### PENGANTAR, IDENTITAS RESPONDEN, DAN PETUNJUK PENGISIAN SKALA

**Keterangan :**

Isi dan Bahasa : Redaksi kalimat dalam pengantar, identitas responden serta petunjuk pengisian skala sesuai dengan EYD (Ejaan yang Disempurnakan), serta kalimat satu dan lainnya berkorelasi.

Sub	Tanggapan	Keterangan
	Isi dan Bahasa	
Pengantar	Oke	
Petunjuk Pengisian Skala	Oke	
Identitas Responden	Oke	

**RETIREMENT ANXIETY SCALE (RAS)**

Dimensi	Indikator	No Aitem	Aitem Asli	TR 1	TR 2	Peneliti	Redaksi	Ket
Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesiapan</li> <li>- Perasaan bahagia/senang</li> </ul>	1	<i>Retirement thought make me feel comfortable and easy.</i>	Saya merasa nyaman dan mudah saat memikirkan pensiun.	Pemikiran tentang pensiun membuat saya merasa nyaman dan ringan.	Saya merasa nyaman dan senang saat memikirkan pensiun.	Saya merasa nyaman dan senang saat memikirkan pensiun.	
		2	<i>Retirement thought make me look forward to my retirement with happiness.</i>	Ketika saya berpikir tentang pensiun, saya menantikannya dengan bahagia.	Pemikiran tentang pensiun membuat saya menantikan masa pensiun saya dengan bahagia.	Ketika saya memikirkan pensiun, saya menantikannya dengan perasaan bahagia.	Ketika saya berpikir tentang pensiun, saya menantikannya dengan bahagia.	
		3	<i>I feel that retirement will be most pleasant period for me.</i>	Saya merasa masa pensiun akan menjadi waktu yang menyenangkan bagi saya.	Saya merasa bahwa masa pensiun akan menjadi masa yang paling menyenangkan untuk saya.	Saya merasa bahwa masa pensiun akan menjadi waktu yang menyenangkan bagi saya.	Saya merasa bahwa masa pensiun akan menjadi waktu yang menyenangkan.	
...	...	...	...	...	...	...	...	...

### SKALA DUKUNGAN SOSIAL

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Emosi	- Kepedulian	4. Keluarga selalu menyemangati saya untuk menghadapi pensiun.	E	G	T	
		10. Keluarga saya tidak peduli saat saya menghadapi pensiun.	E	G	T	
		19. Teman di kantor mengingatkan saya saat lalai dalam bekerja.	E	G	T	
		24. Atasan memberikan nasihat apabila saya melakukan kesalahan.	E	G	T	
		35. Keluarga selalu mendukung saya agar saya berprestasi dalam bekerja.	E	G	T	Keluarga selalu mendukung saya agar berprestasi dalam bekerja.
	- Rasa nyaman	7. Saya merasa tidak nyaman membahas masa pensiun bersama keluarga saya.	E	G	T	Saya merasa tidak nyaman membahas masa pensiun bersama keluarga.
		15. Saya merasa nyaman mendiskusikan masa pensiun bersama anggota keluarga.	E	G	T	
		20. Saya merasa tidak	E	G	T	

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Emosi	- Rasa nyaman	nyaman mendiskusikan masa depan bersama anggota keluarga.				
		33. Saya merasa nyaman membahas masa depan bersama keluarga.	E	G	T	
		42. Saya merasa tidak nyaman berada di kantor.	E	G	T	
Dukungan Penghargaan	- Menghargai	3. Saya merasa dihargai ketika atasan memberikan tanggapan positif atas hasil kerja saya di kantor.	E	G	T	Saya merasa dihargai ketika atasan memberikan tanggapan positif atas hasil kerja di kantor.
		16. Saya merasa tidak dihargai saat atasan tidak memberikan tanggapan yang positif atas hasil kerja saya di kantor.	E	G	T	
		21. Keluarga memuji prestasi kerja saya di kantor.	E	G	T	
		32. Keluarga tidak menghargai pendapat saya mengenai usaha yang akan saya rintis setelah pensiun nanti.	E	G	T	
		38. Teman saya	E	G	T	

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Penghargaan	- Penilaian Positif	memberikan pujian atas hasil yang telah saya raih selama bekerja.				
		8. Keluarga menghargai pendapat saya mengenai aktivitas yang akan saya jalani setelah pensiun nanti.	E	G	T	
		12. Keluarga tidak menghargai pendapat saya tentang usaha yang akan saya jalankan setelah pensiun.	E	G	T	
		16. Keluarga tidak menyetujui keinginan saya untuk berwirausaha.	E	G	T	
		31. Keluarga mendukung keinginan saya berwirausaha.	E	G	T	
		41. Keluarga mendorong saya untuk bisa mendapatkan hasil yang memuaskan.	E	G	T	
Dukungan Instrumental	- Bantuan fasilitas/materi	6. Ketika saya mengalami kesulitan finansial, keluarga enggan memberikan bantuannya kepada saya.	E	G	T	Ketika saya mengalami kesulitan finansial, keluarga enggan memberikan bantuannya

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Instrumental	- Bantuan fasilitas/materi	17. Ketika saya mengalami kesulitan finansial, keluarga saya mau memberikan bantuan.	E	G	T	Ketika saya mengalami kesulitan finansial, keluarga saya mau memberikan bantuan.
		23. Saat saya mengalami masalah finansial, teman saya mau memberikan bantuannya .	E	G	T	
		30. Ketika saya mengalami kesulitan finansial, teman saya enggan memberikan bantuannya.	E	G	T	Ketika saya mengalami kesulitan finansial, teman enggan memberikan bantuannya.
		39. Atasan tidak memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja saya dalam bekerja di kantor.	E	G	T	
	- Bantuan tindakan/ memberi Motivasi	9. Ketika saya memiliki banyak tugas di kantor, tidak ada teman saya yang mau membantu.	E	G	T	
		11. Teman menanyakan persiapan pensiun saya.	E	G	T	
		24. Keluarga tidak menanyakan bagaimana persiapan pensiun saya.	E	G	T	
		29. Saat saya memiliki banyak tugas di kantor,	E	G	T	Saat saya memiliki banyak tugas di kantor, teman siap membantu.

Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
		teman saya siap membantu.				
		40. Keluarga menanyakan persiapan pensiun saya.	E	G	T	
Dukungan Informasi	- Memberikan nasihat/arahan	5. Keluarga saya memberikan nasihat untuk menghadapi pensiun.	E	G	T	
		18. Atasan saya tidak mengarahkan ketika saya menghadapi masalah saat bekerja.	E	G	T	
		25. Atasan memberikan nasihat apabila saya melakukan kesalahan.	E	G	T	
		28. Keluarga saya tidak memberikan nasihat untuk menghadapi pensiun.	E	G	T	
		36. Nasihat yang diberikan teman kantor, kadang membuat saya merasa tersinggung.	E	G	T	
	- Membantu memecahkan masalah	10. Saat saya merasa bimbang atas usaha apa yang akan saya kerjakan nanti, keluarga membantu untuk memberikan solusi kepada saya.	E	G	T	Saat saya merasa bimbang atas usaha apa yang akan saya kerjakan, keluarga membantu untuk memberikan solusi.

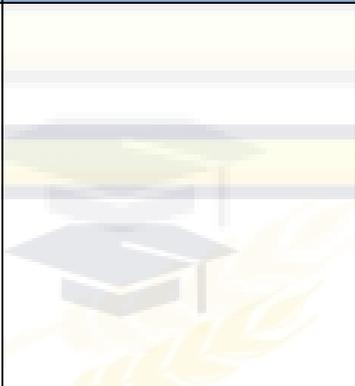
Aspek	Indikator	Aitem	E	G	T	Saran Perbaikan
Dukungan Informasi	– Membantu memecahkan masalah	14. Saat menghadapi permasalahan di kantor, teman saya bersikap acuh.	E	G	T	
		27. Ketika menghadapi masalah di kantor, teman saya membantu untuk memecahkan masalah tersebut.	E	G	T	
		29. Keluarga tidak memberikan solusi saat saya merasa bimbang atas usaha yang akan dirintis setelah pensiun.	E	G	T	
		39. Saya mendapatkan solusi yang bagus dari teman-teman di kantor tentang aktivitas yang akan dilakukan setelah pensiun nanti.	E	G	T	

**SCHUTTE EMOTIONAL INTELLIGENCE SCALE (SEIS)**

Dimensi	Indikator	No Aitem	Aitem Asli	TR 1	TR 2	Peneliti	Redaksi	Ket
Perception of Emotional	- Mengenal emosi diri sendiri - Mengenal emosi orang lain	5	<i>I find it hard to understand the non-verbal messages of other people.</i>	Saya merasa sulit untuk memahami pesan non verbal dari orang lain.	Saya merasa kesulitan untuk memahami pesan-pesan non-verbal dari orang lain.	Saya sulit memahami pesan-pesan non-verbal dari orang lain.	Saya merasa sulit untuk memahami pesan non verbal dari orang lain.	
		9	<i>I am aware of my emotions as I experience them.</i>	Saya menyadari emosi saya ketika mengalaminya.	Saya menyadari bahwa emosi saya ketika saya mengalaminya.	Saya menyadari emosi saya ketika mengalaminya.	Saya menyadari emosi saya ketika mengalaminya.	
		15	<i>I am aware of the non-verbal messages I send to others.</i>	Saya menyadari bahasa non-verbal yang saya kirimkan ke orang lain.	Saya menyadari pesan non-verbal yang saya kirim ke orang lain.	Saya menyadari pesan-pesan non-verbal yang saya kirim kepada orang lain.	Saya menyadari pesan non-verbal yang saya kirim ke orang lain.	
		...	...	...	...	...	...	...

## Validitas Tampang

No	Tampilan Keseluruhan Skala	Kejelasan Pengantar, Identitas Responden, & Petunjuk Pengisian Skala	Kejelasan Isi Pernyataan
1	Spasi tabel pada lembar pengisian skala terlalu jauh jaraknya, sedangkan yang lain sudah bagus.	Sudah jelas.	Untuk nomor 2 sebaiknya pilih salah satu antara “menjelang” atau “memasuki”, dan nomor 8 pilih “mengenai” atau “seputar” (skala 2). Serta penggunaan tanda baca pada nomor 7 (skala 2). Selebihnya sudah jelas.
2	Tampilan keseluruhan skala sudah bagus.	Kejelasan pengantar, identitas responden dan petunjuk pengisian skala sudah baik.	Nomor 2 sebaiknya gunakan kata “menjelang” dan hapuskan “memasuki”, serta nomor 8 sebaiknya gunakan kata “mengenai” dan hapuskan “seputar”. (skala II). Nomor 18 membingungkan (skala III).
3	Sudah cocok untuk saya.	Sudah jelas bagi saya untuk mengisinya.	Isi pernyataan yang dilingkari sudah jelas, tetapi terdapat penulisan yang salah pada pernyataan skala 2 nomor 17 (kesalahan).
4	Cukup jelas.	Jarak tabel dengan kalimat di atasnya terlalu jauh pada bagian pengantar, identitas jelas, dan petunjuk pengisian skala jelas.	Isi pernyataan jelas, kecuali nomor 18 skala III.
5	Agak terlalu dempet,	Sudah baik.	Ada beberapa

No	Tampilan Keseluruhan Skala	Kejelasan Pengantar, Identitas Responden, & Petunjuk Pengisian Skala	Kejelasan Isi Pernyataan
	sisanya sudah baik.		pernyataan yang kurang dipahami, seperti nomor 11, 23 pada skala 1, dan nomor 18 pada skala 3. Tanda baca nomor 7 skala 2, serta saran untuk keterangan jawaban disimpan di atas tabel.





**Lampiran 4**

**Hasil Analisis Deskriptif Responden**

## Statistics

		Usia	Jenis_Kelamin	Suku	Agama	Bidang_Pekerjaan
N	Valid	141	141	141	141	141
	Missing	0	0	0	0	0

## Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50 tahun	22	15.6	15.6	15.6
	51 tahun	20	14.2	14.2	29.8
	52 tahun	18	12.8	12.8	42.6
	53 tahun	21	14.9	14.9	57.4
	54 tahun	20	14.2	14.2	71.6
	55 tahun	15	10.6	10.6	82.3
	56 tahun	25	17.7	17.7	100.0
Total		141	100.0	100.0	

## Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	50	35.5	35.5	35.5
	Perempuan	91	64.5	64.5	100.0
	Total	141	100.0	100.0	

## Suku

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Makassar	127	90.1	90.1	90.1
	Bugis	12	8.5	8.5	98.6
	Lainnya	2	1.4	1.4	100.0
	Total	141	100.0	100.0	

**Agama**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Islam	140	99.3	99.3	99.3
Kristen Protestan	1	.7	.7	100.0
Total	141	100.0	100.0	

**Bidang Pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pendidikan	93	66.0	66.0	66.0
Kesehatan	14	9.9	9.9	75.9
Lainnya	34	24.1	24.1	100.0
Total	141	100.0	100.0	

**Laki-Laki****Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 56 tahun	6	12.0	12.0	12.0
55 tahun	8	16.0	16.0	28.0
54 tahun	4	8.0	8.0	36.0
53 tahun	7	14.0	14.0	50.0
52 tahun	10	20.0	20.0	70.0
51 tahun	6	12.0	12.0	82.0
50 tahun	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## Perempuan

## Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 56 tahun	17	18.7	18.7	18.7
55 tahun	14	15.4	15.4	34.1
54 tahun	11	12.1	12.1	46.2
53 tahun	15	16.5	16.5	62.6
52 tahun	9	9.9	9.9	72.5
51 tahun	9	9.9	9.9	82.4
50 tahun	16	17.6	17.6	100.0
Total	91	100.0	100.0	

## Laki-Laki

## Suku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Makassar	44	88.0	88.0	88.0
Bugis	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## Perempuan

## Suku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Makassar	83	91.2	91.2	91.2
Bugis	6	6.6	6.6	97.8
Lainnya	2	2.2	2.2	100.0
Total	91	100.0	100.0	

## Laki-Laki

## Agama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Islam	50	100.0	100.0	100.0

## Perempuan

## Agama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Islam	90	98.9	98.9	98.9
Valid Kristen Protestan	1	1.1	1.1	100.0
Total	91	100.0	100.0	

## Laki-Laki

## Bidang\_Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pendidikan	32	64.0	64.0	64.0
Valid Kesehatan	3	6.0	6.0	70.0
Valid Lainnya	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## Perempuan

## Lama\_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pendidikan	61	67.0	67.0	67.0
Valid Kesehatan	11	12.1	12.1	79.1
Valid Lainnya	19	20.9	20.9	100.0
Total	91	100.0	100.0	



**Lampiran 5**

**Hasil Analisis Deskriptif Variabel**

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecemasan_Pensiun	141	37	92	59.64	10.966
Dukungan_Sosial	141	93	154	118.90	11.835
Kecerdasan_Emosonal	141	86	158	122.82	12.473
Valid N (listwise)	141				

## Statistics

		Kecemasan	DS	KE
N	Valid	141	141	141
	Missing	0	0	0

## KecemasanMenghadapiPensiun

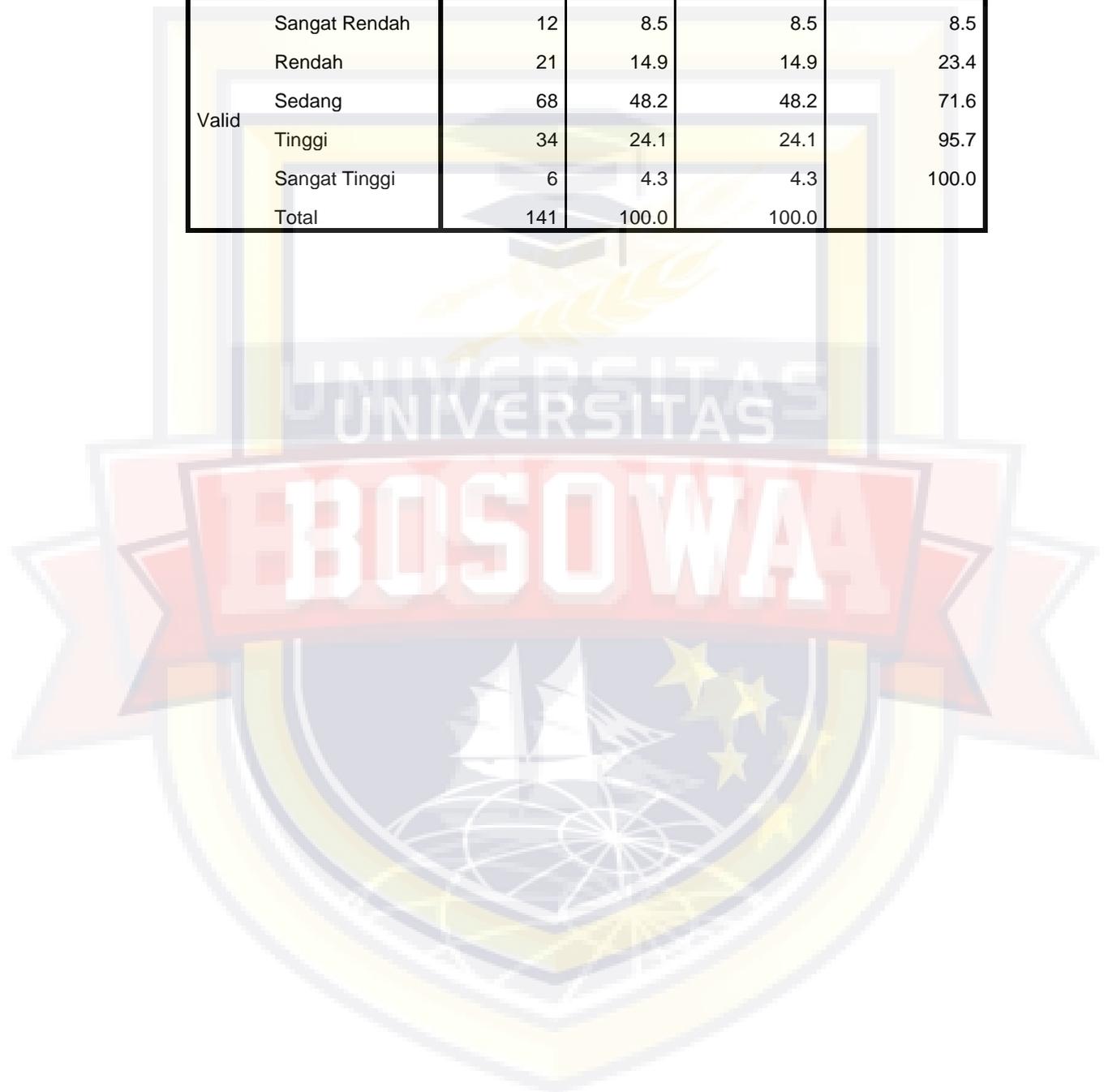
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	4	2.8	2.8	2.8
Rendah	45	31.9	31.9	34.8
Sedang	55	39.0	39.0	73.8
Tinggi	26	18.4	18.4	92.2
Sangat Tinggi	11	7.8	7.8	100.0
Total	141	100.0	100.0	

## DukunganSosial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	13	9.2	9.2	9.2
Rendah	26	18.4	18.4	27.7
Sedang	52	36.9	36.9	64.5
Tinggi	43	30.5	30.5	95.0
Sangat Tinggi	7	5.0	5.0	100.0
Total	141	100.0	100.0	

**KecerdasanEmosi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Rendah	12	8.5	8.5	8.5
Rendah	21	14.9	14.9	23.4
Sedang	68	48.2	48.2	71.6
Tinggi	34	24.1	24.1	95.7
Sangat Tinggi	6	4.3	4.3	100.0
Total	141	100.0	100.0	





**Lampiran 6**

**Hasil Analisis Deskriptif Variabel  
Berdasarkan Demografi**

VARIABEL KECEMASAN BERADSKAN DEMOGRAFI

**Kecemasan \* Usia Crosstabulation**

Count

		Usia						Total	
		50 tahun	51 tahun	52 tahun	53 tahun	54 tahun	55 tahun		56 tahun
Kecemasan	Sangat Rendah	0	0	0	0	1	1	2	4
	Rendah	8	6	3	7	10	3	8	45
	Sedang	9	9	10	7	7	5	8	55
	Tinggi	3	2	5	4	2	6	4	26
	Sangat Tinggi	2	3	0	3	0	0	3	11
Total		22	20	18	21	20	15	25	141

**Kecemasan \* Jenis\_Kelamin Crosstabulation**

Count

		Jenis_Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
Kecemasan	Sangat Rendah	1	3	4
	Rendah	19	26	45
	Sedang	17	38	55
	Tinggi	10	16	26
	Sangat Tinggi	4	7	11
Total		51	90	141

**Kecemasan \* Suku Crosstabulation**

Count

	Suku			Total
	Makassar	Bugis	Lainnya	
Sangat Rendah	4	0	0	4
Rendah	38	5	2	45
Kecemasan Sedang	51	4	0	55
Tinggi	24	2	0	26
Sangat Tinggi	10	1	0	11
Total	127	12	2	141

**Kecemasan \* Agama Crosstabulation**

Count

	Agama		Total
	Islam	Kristen Protestan	
Sangat Rendah	4	0	4
Rendah	44	1	45
Kecemasan Sedang	55	0	55
Tinggi	26	0	26
Sangat Tinggi	11	0	11
Total	140	1	141

**Kecemasan \* Bidang\_Pekerjaan Crosstabulation**

Count

	Bidang_Pekerjaan			Total
	Pendidikan	Kesehatan	Lainnya	
Sangat Rendah	3	0	1	4
Rendah	30	7	8	45
Kecemasan Sedang	33	4	18	55
Tinggi	19	2	5	26
Sangat Tinggi	8	1	2	11
Total	93	14	34	141

VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL BERADSARKAN DEMOGRAFI

DS \* Usia Crosstabulation

Count		Usia						Total	
		50 tahun	51 tahun	52 tahun	53 tahun	54 tahun	55 tahun		56 tahun
DS	Sangat Rendah	2	1	2	2	1	2	3	13
	Rendah	2	3	6	3	4	3	5	26
	Sedang	7	10	4	11	8	5	7	52
	Tinggi	10	5	5	5	7	4	7	43
	Sangat Tinggi	1	1	1	0	0	1	3	7
Total		22	20	18	21	20	15	25	141

DS \* Jenis\_Kelamin Crosstabulation

Count		Jenis_Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
DS	Sangat Rendah	7	6	13
	Rendah	11	15	26
	Sedang	12	40	52
	Tinggi	18	25	43
	Sangat Tinggi	3	4	7
Total		51	90	141

**DS \* Suku Crosstabulation**

Count

	Suku			Total
	Makassar	Bugis	Lainnya	
Sangat Rendah	10	2	1	13
Rendah	24	2	0	26
DS Sedang	45	7	0	52
Tinggi	41	1	1	43
Sangat Tinggi	7	0	0	7
Total	127	12	2	141

**DS \* Agama Crosstabulation**

Count

	Agama		Total
	Islam	Kristen Protestan	
Sangat Rendah	12	1	13
Rendah	26	0	26
DS Sedang	52	0	52
Tinggi	43	0	43
Sangat Tinggi	7	0	7
Total	140	1	141

**DS \* Bidang\_Pekerjaan Crosstabulation**

Count

	Bidang_Pekerjaan			Total
	Pendidikan	Kesehatan	Lainnya	
Sangat Rendah	8	1	4	13
Rendah	20	1	5	26
DS Sedang	32	9	11	52
Tinggi	29	3	11	43
Sangat Tinggi	4	0	3	7
Total	93	14	34	141

VARIABEL KECERDASAN EMOSIBERADSARKAN DEMOGRAFI

KE \* Usia Crosstabulation

Count		Usia						Total	
		50 tahun	51 tahun	52 tahun	53 tahun	54 tahun	55 tahun		56 tahun
KE	Sangat Rendah	2	1	0	0	2	3	4	12
	Rendah	4	6	1	4	1	1	4	21
	Sedang	11	8	11	12	11	7	8	68
	Tinggi	5	4	5	4	5	4	7	34
	Sangat Tinggi	0	1	1	1	1	0	2	6
Total		22	20	18	21	20	15	25	141

KE \* Jenis\_Kelamin Crosstabulation

Count		Jenis_Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
KE	Sangat Rendah	3	9	12
	Rendah	7	14	21
	Sedang	23	45	68
	Tinggi	14	20	34
	Sangat Tinggi	4	2	6
Total		51	90	141

**KE \* Suku Crosstabulation**

Count

	Suku			Total
	Makassar	Bugis	Lainnya	
Sangat Rendah	10	1	1	12
Rendah	21	0	0	21
KE Sedang	64	3	1	68
Tinggi	27	7	0	34
Sangat Tinggi	5	1	0	6
Total	127	12	2	141

**KE \* Agama Crosstabulation**

Count

	Agama		Total
	Islam	Kristen Protestan	
Sangat Rendah	11	1	12
Rendah	21	0	21
KE Sedang	68	0	68
Tinggi	34	0	34
Sangat Tinggi	6	0	6
Total	140	1	141

**KE \* Bidang\_Pekerjaan Crosstabulation**

Count

	Bidang_Pekerjaan			Total
	Pendidikan	Kesehatan	Lainnya	
Sangat Rendah	8	2	2	12
Rendah	13	2	6	21
KE Sedang	44	9	15	68
Tinggi	26	1	7	34
Sangat Tinggi	2	0	4	6
Total	93	14	34	141



**Lampiran 7**

**Hasil Uji Asumsi**

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		141
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	8.12166978
	Absolute	.114
Most Extreme Differences	Positive	.114
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		1.356
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Lineritas

#### ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Total1 * Total2	(Combined)	7373.992	44	167.591	2.943	.000	
	Between Groups	Linearity	3545.253	1	3545.253	62.257	.000
	Deviation from Linearity	3828.739	43	89.040	1.564	.037	
Within Groups		5466.745	96	56.945			
Total		12840.738	140				

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total1 * Total3	(Combined)	5062.892	45	112.509	1.374	.000
	Between Groups					
	Linearity	656.915	1	656.915	8.024	.000
	Deviation from Linearity	4405.977	44	100.136	1.223	.027
	Within Groups	7777.845	95	81.872		
	Total	12840.738	140			

**Uji Multikolinieritas**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3545.253	1	3545.253	53.014	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9295.485	139	66.874		
	Total	12840.738	140			
2	Regression	3606.125	2	1803.062	26.945	.000 <sup>c</sup>
	Residual	9234.613	138	66.917		
	Total	12840.738	140			

a. Dependent Variable: Kecemasan

b. Predictors: (Constant), Dukungan\_Sosial

c. Predictors: (Constant), Dukungan\_Sosial, Kecerdasan\_Emosional

**Coefficients<sup>a</sup>**

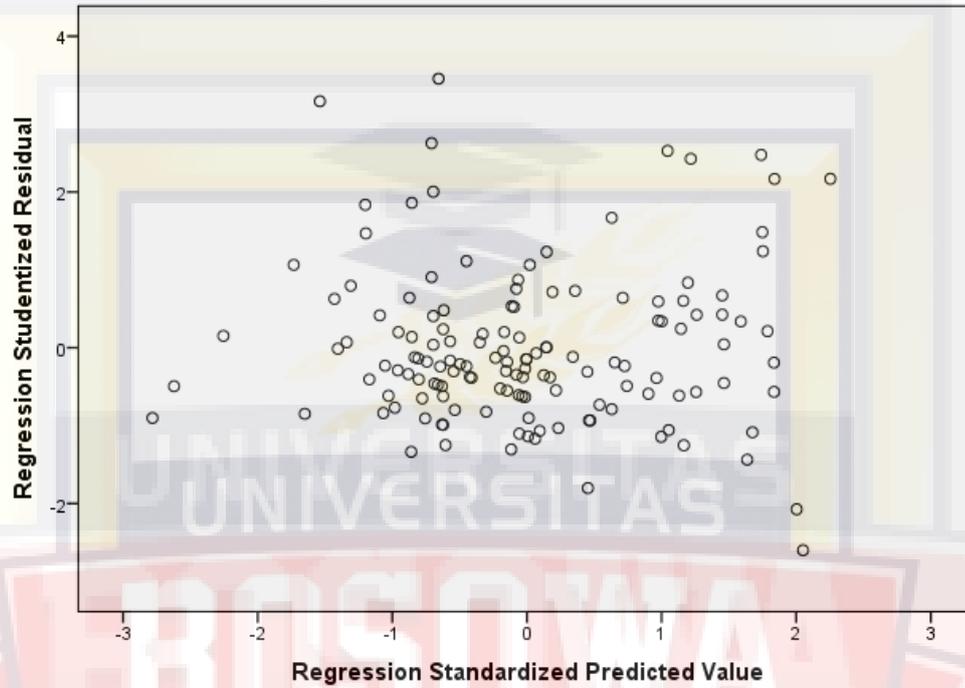
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	99.183	6.896		14.384	.000		
	Dukungan_Sosial	-.465	.064	-.525	-7.281	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	95.781	7.765		12.334	.000		
	Dukungan_Sosial	-.504	.076	-.570	-6.639	.000	.708	1.413
	Kecerdasan_Emosional	.066	.069	.082	.954	.342	.708	1.413

a. Dependent Variable: Kecemasan

## Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kecemasan





**Lampiran 8**

**Hasil Uji Hipotesis**

Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Laki-Laki

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.566 <sup>a</sup>	.320	.292	8.770	.320	11.081	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), KE\_LK, DS\_LK

DS terhadap KMP Laki-Laki

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.566 <sup>a</sup>	.320	.306	8.679	.320	22.634	1	48	.000

a. Predictors: (Constant), DS\_LK

KE terhadap KMP Laki-Laki

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.290 <sup>a</sup>	.084	.065	10.075	.084	4.409	1	48	.041

a. Predictors: (Constant), KE\_LK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	103.359	14.089		7.336	.000
	DS_LK	-.504	.125	-.565	4.043	.000
	KE_LK	-.001	.125	-.001	-.011	.992

a. Dependent Variable: KMP\_LK

Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Perempuan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.510 <sup>a</sup>	.260	.244	7.948	.260	15.492	2	88	.000

a. Predictors: (Constant), KE\_P, DS\_P

DS terhadap KMP Perempuan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.238	7.975	.247	29.172	1	89	.000

a. Predictors: (Constant), DS\_P

KE terhadap KMP Perempuan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.189 <sup>a</sup>	.036	.025	9.024	.036	3.305	1	89	.072

a. Predictors: (Constant), KE\_P

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	91.461	9.509		9.618	.000
	DS_P	-.509	.098	-.578	-5.170	.000
	KE_P	.110	.087	.142	1.270	.208

a. Dependent Variable: KMP\_P

Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.538 <sup>a</sup>	.289	.279	9.310	.289	28.103	2	138	.000

a. Predictors: (Constant), KE, DS

**DS KMP**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.525 <sup>a</sup>	.276	.271	9.363	.276	53.020	1	139	.000

a. Predictors: (Constant), DS

**KE terhadap KMP**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.183 <sup>a</sup>	.034	.027	10.818	.034	4.842	1	139	.029

a. Predictors: (Constant), KE

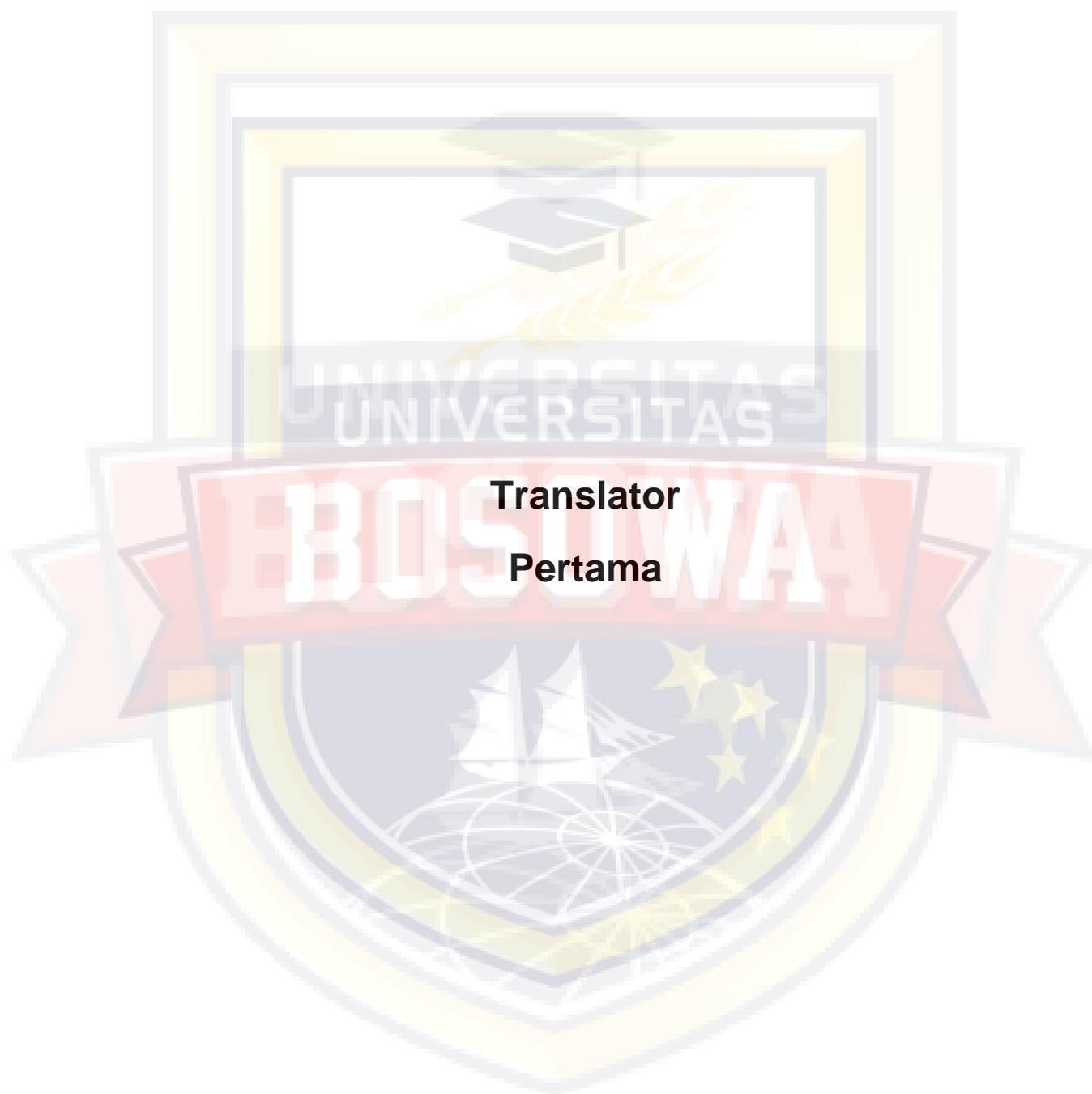
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	110.831	8.971		12.354	.000
1	DS	-.554	.079	-.598	-7.048	.000
	KE	.120	.075	.136	1.607	.110

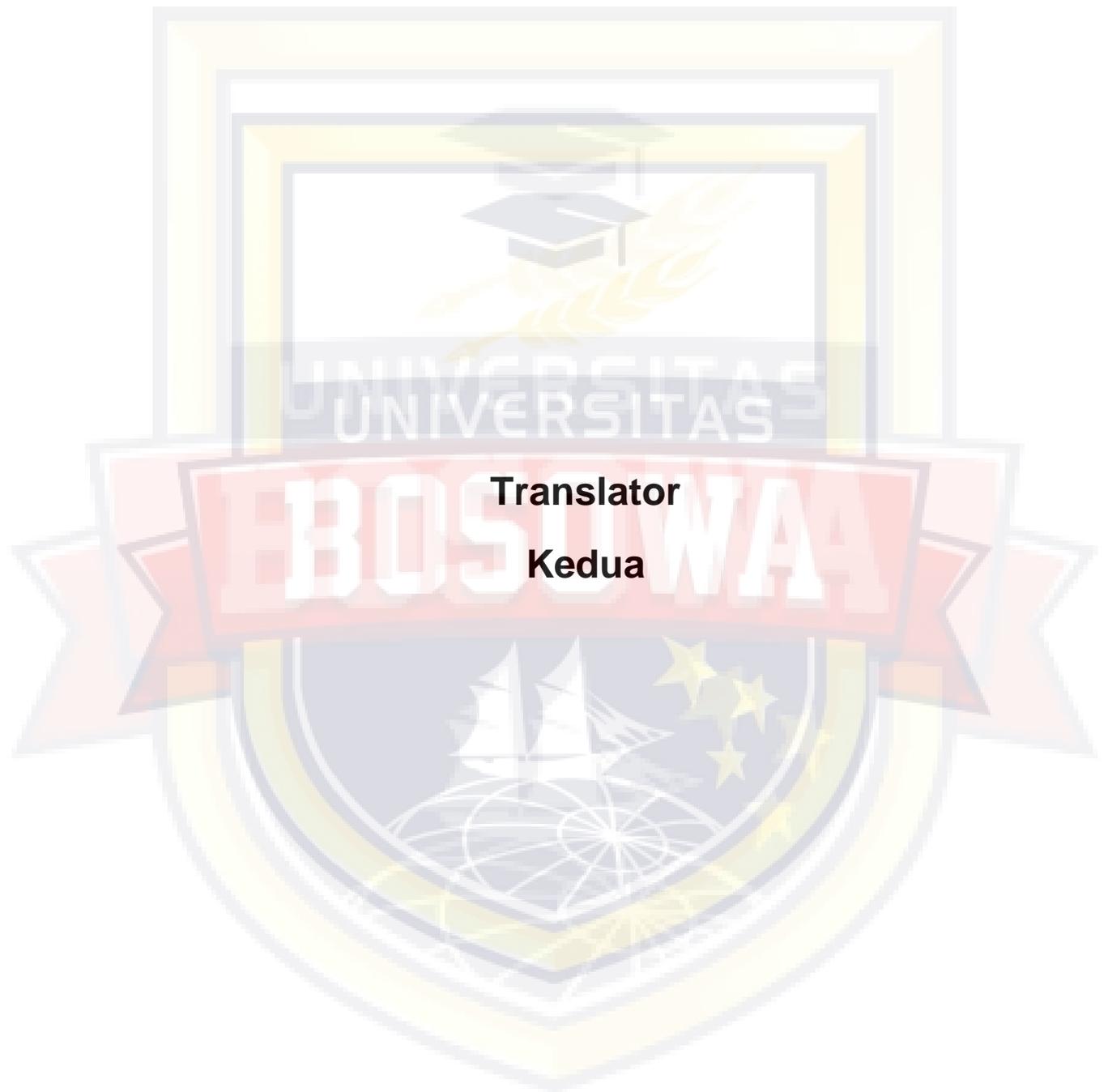
a. Dependent Variable: KMP



**Lampiran 9**  
**Sertifikat Translator**

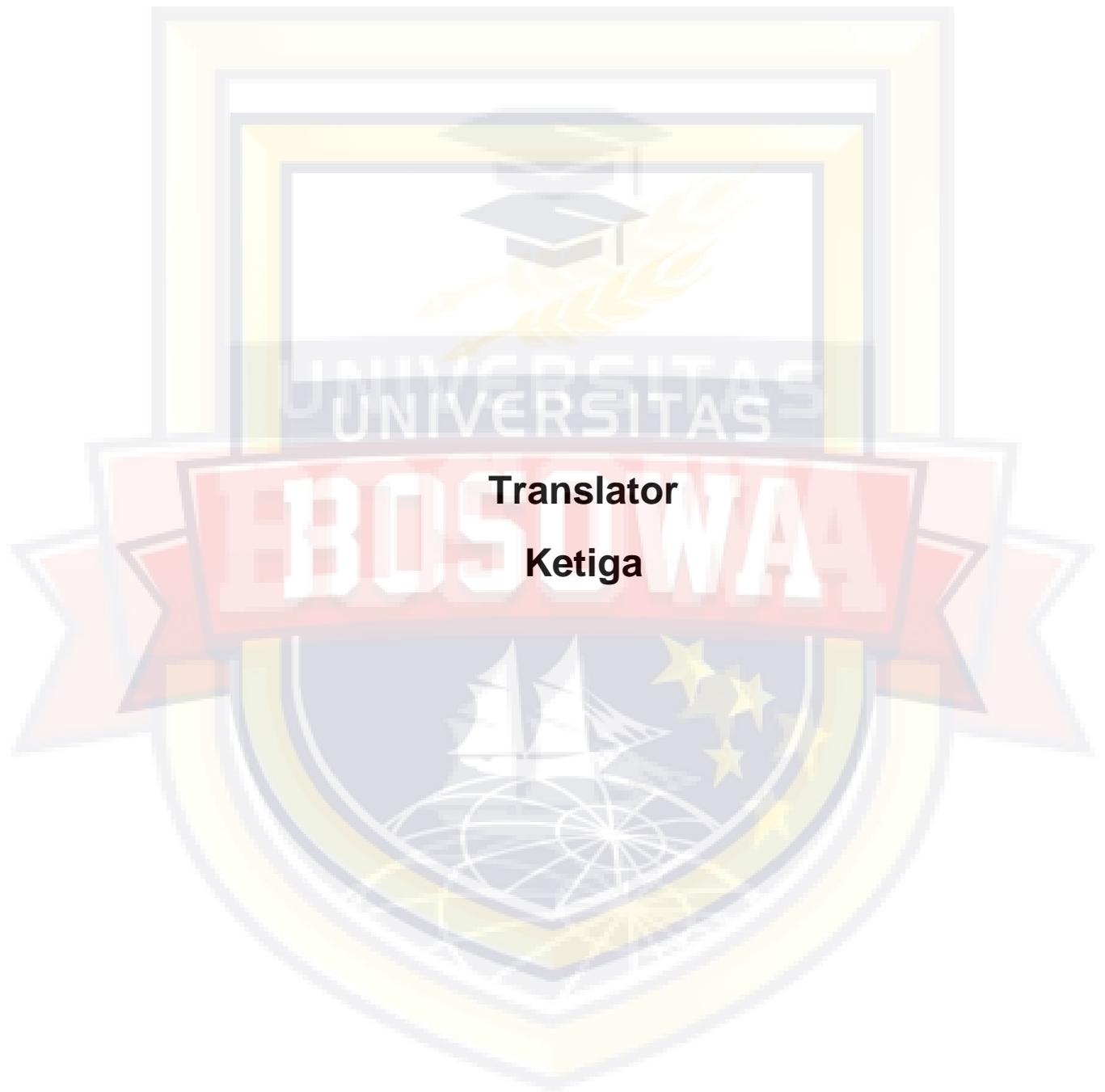


**Translator  
Pertama**



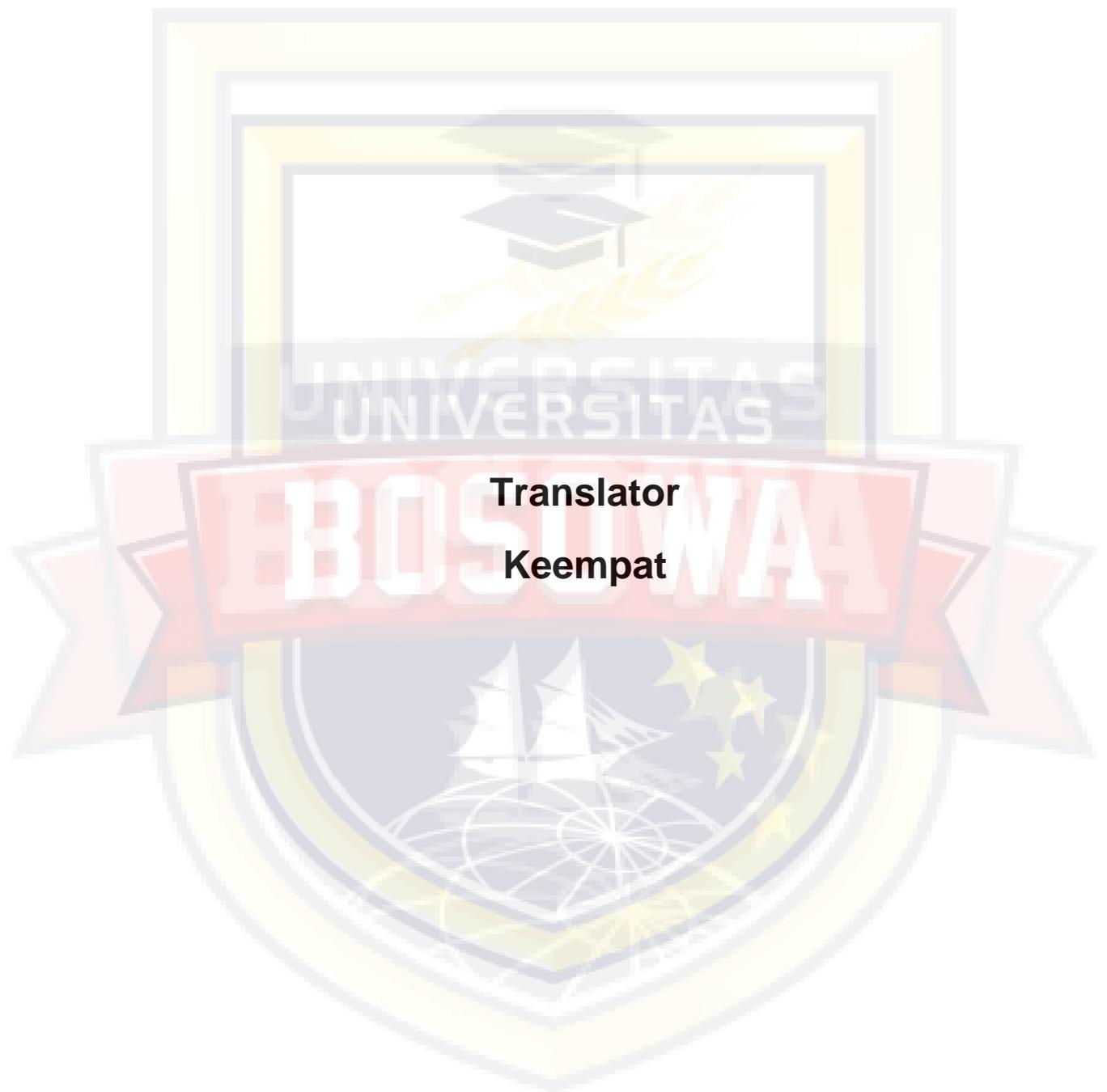
**Translator**

**Kedua**



**Translator**

**Ketiga**



**Translator**  
**Keempat**



**Lampiran 10**  
**Surat Izin Penelitian**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
**IJAZAH**

(berdasarkan Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan Nomor 55 tahun 1963 tanggal 22 Mei 1963 dan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 93 tahun 1999 tanggal 4 Agustus 1999)

menyatakan bahwa

*Bouaoune Djihad*

lahir di **Ain Touta, Wilaya de Batna** pada tanggal **12 Maret 1990**

diterima sebagai mahasiswa pada tahun **2016** dengan **NIM 16716254001**

telah menyelesaikan dengan baik dan memenuhi segala syarat jenjang pendidikan **Strata 2** pada

Program Studi **Magister Pendidikan Bahasa Inggris**

dengan izin penyelenggaraan Program Studi **Nomor 360/E/O/2014 tanggal 27 Agustus 2014**

dinyatakan lulus pada tanggal **31 Juli 2018** sehingga kepadanya diberikan gelar

*Magister Pendidikan (M. Pd.)*

dengan segala hak, wewenang, dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.

Diterbitkan di Yogyakarta pada tanggal **1 Agustus 2018**.

Direktur,



Prof. Dr. Marsigit, M.A.  
NIP. 19570719 198303 1 004



Rektor,



Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd.  
NIP. 19590901 198601 1 002



# INDONESIAN LANGUAGE COURSE TRANSCRIPT

## Indonesian Language for Academic Purpose 2016

NAME : Bouaoune Djihad  
NATIONALITY : Algeria

Subjects	Marks	Conversion
Academic Listening	90	A
Academic Speaking	89	A
Academic Reading	90	A
Essay Writing	87	A
Paper Writing	86	A
Academic Structure	86	A
Seminar	87	A
Total	615	
Mean	88	

*F. Alfariy*

Fitri Alfariy, S.Pd.

Academic Coordinator

Note:  
86 -100    A    Excellent  
80-85    A-    Very good  
75-79    B+    Good  
71-74    B    Good  
66-70    B-    Good  
64-65    C+    Fair  
56-63    C    Fair  
0-55    D    Poor



The University of Leeds

DEGREE OF MASTER OF ARTS

It is hereby certified that

Auliyanti Sahril Nurfadhilah

was admitted to the degree of Master of Arts

with Merit

having followed a programme of advanced study in

TESOL Studies

on the 30th of June 2017



VICE-CHANCELLOR

UNIVERSITY SECRETARY

**KEPUTUSAN**  
**DIREKTUR JENDERAL PEMBELAJARAN DAN KEMAHASISWAAN**  
**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI REPUBLIK INDONESIA**  
**NOMOR :4846/BELMAWA/KEP/IJLN/2017**

**TENTANG**  
**HASIL PENILAIAN IJAZAH LULUSAN PERGURUAN TINGGI LUAR NEGERI**  
**ATAS NAMA AULIYANTI SAHRIL NURFADHILAH**  
**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**  
**DIREKTUR JENDERAL PEMBELAJARAN DAN KEMAHASISWAAN**

- Menimbang** :
1. Bahwa ijazah yang diperoleh dari **UNIVERSITY OF LEEDS** Atas Nama **AULIYANTI SAHRIL NURFADHILAH** telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan penilaian;
  2. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada nomor 1, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Pembelajaran Dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi tentang hasil Penilaian Kesetaraan Ijazah Perguruan Tinggi Luar Negeri Atas Nama **AULIYANTI SAHRIL NURFADHILAH**.
- Mengingat** :
1. Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
  2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
  3. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara;
  4. Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2015 tentang Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi;
  5. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode tahun 2014 - 2019;
  6. Keputusan Presiden Nomor 99/M Tahun 2015 tentang Pengangkatan Direktur Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi;
  7. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 15 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi;
  8. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 tentang penyetaraan ijazah dan konversi nilai indeks prestasi kumulatif lulusan Perguruan Tinggi Luar Negeri;
  9. Peraturan Direktur Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Nomor 02/DJ.BELMAWA/SE/2015 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Ijazah Lulusan Perguruan Tinggi Luar Negeri;
  10. Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 276/M/KP/VII/2015 Tahun 2015 tentang Pengangkatan Direktur Pembelajaran, Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan** : **KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBELAJARAN DAN KEMAHASISWAAN KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI TENTANG HASIL PENILAIAN KESETARAAN IJAZAH PERGURUAN TINGGI LUAR NEGERI PADA TANGGAL 15 DESEMBER 2017 ATAS NAMA AULIYANTI SAHRIL NURFADHILAH**

**PERTAMA** : Menyetarakan ijazah yang diperoleh dari **UNIVERSITY OF LEEDS** :

- |                             |   |                                     |
|-----------------------------|---|-------------------------------------|
| a. Nama                     | : | <b>AULIYANTI SAHRIL NURFADHILAH</b> |
| b. Tempat dan tanggal lahir | : | <b>BULUKUMBA, 03 JANUARI 1992</b>   |
| c. Jenis ijazah             | : | <b>MASTER OF ARTS</b>               |
| d. Bidang Studi             | : | <b>TESOL STUDIES</b>                |
| e. Tanggal ijazah           | : | <b>30 JUNI 2017</b>                 |
| f. Asal negara              | : | <b>UNITED KINGDOM</b>               |
| g. Dinilai setara dengan    | : | <b>MAGISTER</b>                     |

**KEDUA** : Gelar yang digunakan adalah gelar yang diberikan oleh **UNIVERSITY OF LEEDS**.

**KETIGA** : Keputusan Direktur Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

**KEEMPAT** : Segala sesuatu akan ditinjau kembali jika terdapat kesalahan dalam penetapan ini.



ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal : **15 Desember 2017**

A.n **Direktur Jenderal Pembelajaran dan**

**Kemahasiswaan**

**Prof. Dr. Rina Indiasuti**  
Sekretaris Direktorat Jenderal

**Prof. Dr. Rina Indiasuti**



# UNIVERSITAS GADJAH MADA

# IJAZAH

berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 1949 tanggal 16 Desember 1949

Menyatakan bahwa

*Sulistyaningtyas*

lahir di Malang pada tanggal 10 Juli 1990,

diterima pada bulan Januari tahun 2017 dengan Nomor Induk Mahasiswa 16/407668/PSA/08153.

Yang bersangkutan telah menyelesaikan studi, memenuhi seluruh syarat pendidikan Magister pada

Program Studi Magister Sastra

Fakultas Ilmu Budaya

dan dinyatakan lulus pada tanggal 31 Januari 2019 sehingga kepadanya diberikan gelar

*Master of Arts (M.A.)*

beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.

Diterbitkan di Yogyakarta, tanggal 24 April 2019

Dekan

*Dr. Wening Udasmoro, S.S., M.Hum., DEA*



Rektor

*Prof. Ir. Panut Mulyono, M.Eng., D.Eng.*



Nomor : 344/Psi/Unibos/VI/2019  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Pengambilan Data

Kepada Yth.  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan  
Di,-  
Makassar

Dengan hormat,  
Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir/Skripsi Mahasiswa kami pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, dengan ini kami harapkan kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya memberikan izin untuk melaksanakan pengambilan data kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

No.	Nama Mahasiswa	Stambuk
1	Rezky Nur Fatimah	4515091016

Judul Penelitian : Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional sebagai Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri di Kabupaten Jeneponto.

Demikian Permohonan kami, atas perhatian dan kebijaksanaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 20 Juni 2019

Dekan,

Musawwir, S. Psi. M. Pd.  
NIDN-0927128501



**Fakultas Psikologi  
Universitas Bosowa**

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4  
Makassar-Sulawesi Selatan 90231  
Telp. 0411 452 901 – 452 789  
Faks. 0411 424 568  
Email: psikologi@universitasbosowa.ac.id  
http://www.universitasbosowa.ac.id

Nomor : 487/PSI/Unibos/IX/2019  
Lampiran : -  
Perihal : **Permintaan Izin Pengambilan Data**

Kepada Yth.  
**Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Jeneponto**

Di, -  
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir/penulisan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, dengan ini kami harapkan kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya memberikan izin untuk melaksanakan pengambilan data kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa	<b>Rezky Nur Fatimah</b>
Nomor Pokok Mahasiswa	4515091016
Jurusan	Psikologi
Program Studi	Psikologi
Jenjang Program	Strata Satu (S1)
Alamat	Jalan Sukamaju 4, No 54
<b><u>Judul Skripsi :</u></b> <b>Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional sebagai Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin di Kabupaten Jeneponto</b>	

Demikian permintaan ini, atas perhatian dan kebijaksanaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 11 September 2019  
Dekan,



**Musawwir, S.Psi., M.Pd.**  
NIDN. 0927128501



**Fakultas Psikologi  
Universitas Bosowa**

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4  
Makassar-Sulawesi Selatan 90231  
Telp. 0411 452 901 – 452 789  
Faks. 0411 424 568  
Email: psikologi@universitasbosowa.ac.id  
http://www.universitasbosowa.ac.id

Nomor : 487/PSI/Unibos/IX/2019  
Lampiran : -  
Perihal : **Permintaan Izin Pengambilan Data**

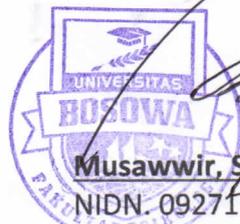
Kepada Yth.  
**Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Jeneponto**  
Di, -  
Tempat

Dengan hormat,  
Dalam rangka penyelesaian tugas akhir/penulisan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, dengan ini kami harapkan kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya memberikan izin untuk melaksanakan pengambilan data kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa	<b>Rezky Nur Fatimah</b>
Nomor Pokok Mahasiswa	4515091016
Jurusan	Psikologi
Program Studi	Psikologi
Jenjang Program	Strata Satu (S1)
Alamat	Jalan Sukamaju 4, No 54
<b><u>Judul Skripsi :</u></b> <b>Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional sebagai Prediktor terhadap Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai Negeri Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin di Kabupaten Jeneponto</b>	

Demikian permintaan ini, atas perhatian dan kebijaksanaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 11 September 2019  
Dekan,

  
  
**Musawwir, S.Psi., M.Pd.**  
NIDN. 0927128501



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN  
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH VII JENEPONTO-TAKALAR**

Alamat kantor : Jalan Palantikang No. 357 Pattallassang, Kabupaten Takalar

Takalar, 13 September 2019

Nomor : 800/185 -CD.WIL.VII.1/DISDIK  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada  
Yth. Kepala UPT SMA/SMK se-Kab. Jeneponto  
di-  
Jeneponto

**SURAT PENGANTAR**

Berdasarkan Surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Nomor : 49/PSI/Unibos/IX/2019 tanggal 11 September 2019 perihal Permintaan Izin Pengambilan Data.

Nama : **Rezky Nur Fatimah**  
NIM : 451591016  
Program Studi : Psikologi  
Pekerjaan/Lembaga : Universitas Bosowa Makassar

Bermaksud akan mengadakan penelitian di sekolah wilayah kerja saudara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

***"DUKUNGAN SOSIAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN PADA PEGAWAI NEGERI BERDASARKAN PERBEDAAN JENIS KELAMIN DI KABUPATEN JENEPONTO"***

Demikian disampaikan kepada saudara untuk diketahui dan seperlunya.

a.n. Kepala Cabang Dinas Pendidikan  
Wilayah VII Jeneponto-Takalar  
Kasubag. Tata Usaha,  
**Agus Syam, S.Pd., M.M**  
NIP. 19701125 199903 1 003

Tembusan :

1. Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulawesi Selatan (sebagai laporan)
2. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Jeneponto-Takalar
3. Peringgal