



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN KONSEP DIRI DENGAN TINGKAT STRES PADA
KARYAWAN PRA-PENSIUN DI PT. X**

***RELATIONSHIP OF SELF CONCEPT WITH STRESS LEVEL IN PRE-
RETIREMENT EMPLOYEE AT PT. X***

SKRIPSI

Guna memenuhi persyaratan
ujian sarjana psikologi

HAFAZ FADILA

0805000878

FAKULTAS PSIKOLOGI

PROGRAM REGULER

DEPOK

JULI 2010

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini, Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Konsep Diri Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Pra-Pensiun Di PT. X” ini merupakan karya Saya sendiri.

Apabila ditemukan kecurangan di kemudian hari pada skripsi ini, Saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yang Membuat Pernyataan



Hafaz Fadila

0805000878

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Hafaz Fadila

NPM : 0805000878

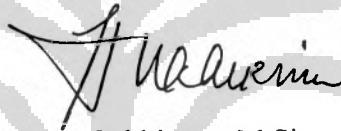
Program Studi : S1 Reguler Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Konsep Diri Dengan Stres Pada Karyawan Pra-pensiun Di PT. X

telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

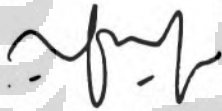
DEWAN PENGUJI

Pembimbing



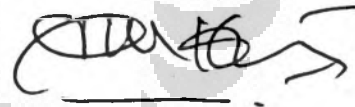
Drs. Iman Sukhirman M.Si
NIP : 194704121979031008

Penguji 1



Dra. Bertina Sjabadhyni, M.Si
NIP : 196109101987032001

Penguji 2



Mellia Christia S.Psi., M.Si
NUP : 080503323

Depok, Juli 2010

Disahkan Oleh

Ketua Program Sarjana
Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia



Dra. Julia Suleeman M.A., Ph.D.
NIP : 195507021980032001

Dekan
Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia



Dr. Yilmann Djalman Mansoer, M.Org.Psy
NIP : 194904031976031002

Hafaz Fadila: 0805000878

Hubungan Konsep Diri Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Pra-pensiun Di PT. X

xi + 47 halaman + lampiran; 2010; 11 tabel

Bibliografi 40 (1956 – 2007)

ABSTRAK

Skripsi ini membahas hubungan konsep diri dengan tingkat stres pada karyawan pra-pensiun di PT. X. Penelitian ini adalah penelitian korelasional kuantitatif non-eksperimental dalam kondisi alami (*natural setting*). Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala konsep diri dari Okiiza (2004), dan skala tingkat stres dari Rice (1999). Penelitian ini menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan (korelasi Pearson -0.061, signifikansi 0,745) antara konsep diri dengan tingkat stres pada karyawan pra-pensiun di PT. X. Selain itu penulis juga menemukan bahwa subyek memiliki konsep diri yang positif, dan tingkat stres yang rendah. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan peneliti terlebih dahulu meneliti peristiwa-peristiwa yang dapat mempengaruhi variabel dalam penelitian.

Kata Kunci:

Konsep diri, tingkat stres, pra-pensiun

Hafaz Fadila: 0805000878

Relationship of Self Concept and Stress in Pre-retirement Employee in PT. X

xi + 47 page + attachment; 2010; 11 table

Bibliography 40 (1956 – 2007)

ABSTRACT

This research discuss about the relation between self concept and stress in pre-retirement employee of PT. X. This research is a quantitative non-experimental correlational research in a natural setting. The instrument used in finding the data in this research is questionnaire by Okiiza (2004) for the self concept, and Rice (1999) for the stress. This research finds that there is no significant relation between self concept and stress in pre-retirement employee of PT. X. Writer also find that the subject have a positive self concept and a low stress level.

Key Word:

Self concept, stress, pre-retirement

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis haturkan kepada Allah SWT karena dengan bantuan dan pertolongan dari-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Tidak ada yang tidak mungkin atas kehendak-Mu ya Allah, meskipun sempat putus asa tetapi kekuatan dari-Mu yang telah memberikan semangat kepada penulis. Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Seluruh keluarga, Papa, Mama, Kak Riska, Kak Siska, dan Ryan kecil, yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril, materil, maupun spiritual. Dukungan dan kepercayaan kalian telah memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
2. R.R. Eka Yulianti Puspitasary Prasadjo Koesoemodirjo, yang ditengah kesibukan menyelesaikan pendidikan kedokteran giginya, masih bersedia mendengarkan keluh kesah dan selalu bersedia memberikan bantuan. Semangat dan keyakinanmu memberikan inspirasi bahwa penulis dapat menyelesaikan skripsi.
3. Teman-teman angkatan 2005 yang bersama-sama berusaha lulus dari Fakultas Psikologi di tahun kelima ini, Pio, Ade, Kardi, dan Jefferi. Tidak lupa juga Gigih, Ramadion, Wali, Indra, Denis, dan Aloy, yang tidak jadi lulus di semester ini. Terima kasih banyak sobat, meski kalian semua juga sedang sibuk mengerjakan skripsi, kalian selalu mau membantu. Begitu banyak yang penulis dapatkan dari kalian, diskusi-diskusi dan debat di Kanlam bersama kalian tidak akan mungkin terlupakan.
4. Pembimbing skripsi, Drs. Iman Sukhirman, M.Si, yang telah memberikan bimbingan, saran, kritik, dan informasi yang dibutuhkan penulis. Ditengah kesibukannya, beliau masih mau meluangkan waktu untuk membaca skripsi yang masih penuh kesalahan dari awal, dan menuntun penulis sehingga kini skripsi tersebut telah menjadi layak untuk dirampungkan.
5. Pembimbing akademik, Prof. Dr. Lydia Freyani Hawadi Psi, yang telah memberikan bimbingannya sejak awal perkuliahan sampai sekarang. Meskipun penulis sangat jarang bertemu dengan beliau, namun beliau

tetap setia mengawasi penulis dan memberikan masukannya lewat SIANG.

6. Teman-teman seperjuangan yang sudah lebih dahulu lulus dari fakultas psikologi UI, Dion, Adit, Kharis, Rangga, Dhira, Yahya, dan sobat-sobat lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan masa-masa indah yang telah kita lalui bersama.
7. Mas Nael, yang telah sangat membantu penulis dengan sesi konselingnya yang selalu memberikan panduan dalam menghadapi berbagai masalah dalam menghadapi masalah pribadi penulis.
8. Para karyawan pra-pensiun di PT. X, yang meski ditengah kesibukannya dengan pekerjaan, masih bersedia menyempatkan diri mengisi kuesioner dan menjawab beberapa pertanyaan dari penulis.
9. Seluruh staf pengajar, staf perpustakaan Fak. Psikologi, dan juga staf bagian akademis atas bantuan dan kerja samanya selama ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi pada umumnya dan juga bagi PT. X pada khususnya.

Wassalamualaikum wr. wb.

Depok, 7 Juli 2010



Hafaz Fadila

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hafaz Fadila

NPM : 0805000878

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** kepada Universitas Indonesia atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Hubungan Konsep Diri Dengan Stres Pada Karyawan Pra-Pensiun Di PT. X"

Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 7 Juli 2010

Yang menyatakan,



(Hafaz Fadila)

DAFTAR ISI

Judul	i
Halaman Pernyataan Orisinalitas	ii
Lembar Pengesahan	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	v
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Tugas Akhir Untuk Kepentingan Akademis	vii
Daftar Isi	viii
Bab I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Permasalahan	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Metode Penelitian	7
1.6. Sistematika Penulisan	8
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1. Konsep Diri	9
2.1.1 Definisi Konsep Diri	9
2.1.2. Komponen Konsep Diri	11
2.2. Stres	14
2.2.1. Definisi Stres	14
2.2.2. Stres Kerja	15
2.2.3. Dampak Stres	17
2.3. Pra-pensiun	17

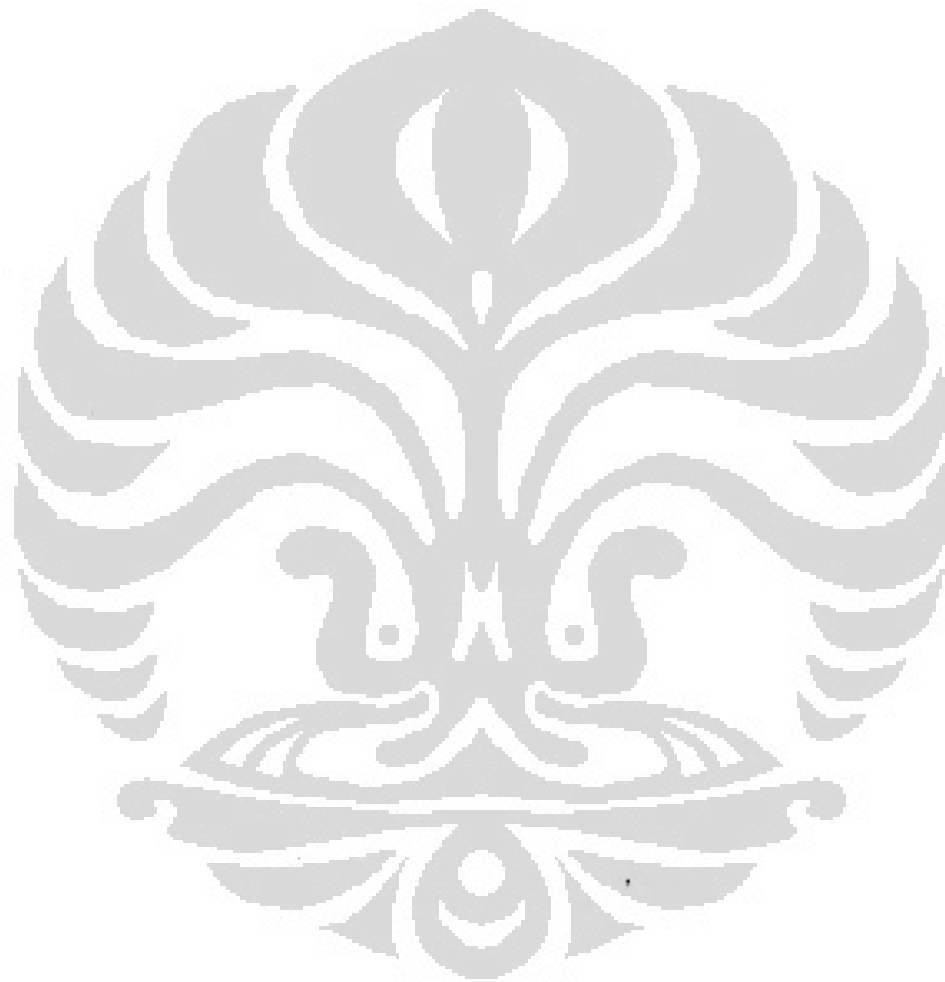
2.3.1. Definisi Pensiun	17
2.3.2. Definisi Pra-pensiun	18
2.3.3. Tahap-tahap Pra-pensiun	18
2.3.4. Keadaan Psikologis Pada Masa Pra-Pensiun	19
2.4. PT. X	21
2.4.1. Kebijakan Pensiun PT. X	22
2.5. Hubungan Konsep Diri Dan Stres Pada Karyawan Pra-Pensiun Di PT. X	22
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Masalah Dan Variabel Penelitian	24
3.1.1. Rumusan Masalah	24
3.1.2. Variabel Penelitian	24
3.1.3. Pendekatan Penelitian	26
3.1.4. Hipotesis Penelitian	26
3.2. Subyek Penelitian	26
3.2.1. Karakteristik Subyek Penelitian	26
3.2.2. Jumlah Subyek	27
3.3. Alat Ukur Penelitian	27
3.3.1. Desain Penelitian	27
3.3.2. Instrumen Penelitian	27
3.3.3. Alat Ukur Konsep Diri Dan Tingkat Stres	28
3.4. Prosedur Penelitian	29
3.4.1. Tahap Persiapan	29
3.4.2. Pengujian Realibilitas Dan Validitas Alat Ukur	30
3.4.3. Norma Skor	32

3.4.4. Pelaksanaan Pengumpulan Data Penelitian	32
3.5. Metode Analisis Data	33
3.5.1. Metode Analisa Data Kontrol	33
3.5.2. Metode Analisa Pengujian Hipotesis	33
3.5.3. Analisa Hasil Tambahan	34
BAB IV : HASIL DAN INTERPRETASI DATA	
4.1. Gambaran Umum Subyek Penelitian	35
4.1.1. Komposisi Subyek Berdasarkan Usia	35
4.1.2. Komposisi Subyek Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.1.3. Komposisi Subyek Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
4.1.4. Komposisi Subyek Berdasarkan Level Jabatan	37
4.2. Hasil Utama	38
4.2.1. Analisis Permasalahan Penelitian Gambaran Konsep Diri Karyawan Pra-pensiun Di PT. X	38
4.2.2. Analisis Permasalahan Penelitian Gambaran Tingkat Stres Karyawan Pra-pensiun Di PT.X	38
4.3. Pengujian Hipotesis	40
BAB V : KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN	
5.1. Gambaran Dinamis Terhadap Permasalahan	43
5.1.1. Gambaran Dinamis Dari Konsep Diri Pada Responden	43
5.1.2. Gambaran Dinamis Dari Tingkat Stres Pada Responden	44
5.1.3. Gambaran Hubungan Konsep Diri Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Pra-pensiun Di PT. X	44
5.2. Diskusi	45

5.3. Saran	47
5.3.1. Saran Metodologis	47
5.3.2. Saran Praktis	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada usia 55 tahun, rata-rata karyawan di Indonesia akan menghadapi masa pensiun. Masa beberapa tahun sebelum masa pensiun disebut juga dengan masa pra-pensiun. Menurut Atchley (dalam Schulz & Salthouse, 1999), masa pra-pensiun ini tidak memiliki waktu yang pasti, dapat dimulai sejak usia lima tahun sebelum masa pensiun (pada usia 50 tahun), hingga hanya satu tahun sebelum pensiun tersebut terjadi (pada usia 54 tahun). Perbedaan waktu dimulainya masa pra-pensiun ini dapat disebabkan oleh berbagai hal. Diantaranya dikarenakan oleh berbagai macam peristiwa penting yang mendahului masa pensiun. Salah satu contoh peristiwa penting tersebut adalah sadarnya seorang karyawan bahwa teman yang usianya cukup dekat sudah memasuki masa pensiun. Pada beberapa perusahaan besar di Indonesia, peristiwa tersebut dapat terjadi pada tingkatan organisasi, seperti masa persiapan pensiun. Pada PT. X, dimana sejak satu tahun sebelum memasuki masa pensiun para karyawan akan melalui suatu program yang disebut dengan Masa Persiapan Pensiun (MPP). Masa Persiapan Pensiun ini diselenggarakan oleh berbagai perusahaan yang sistem pengembangannya sudah cukup maju dengan tujuan agar kualitas hidup para karyawannya yang akan menghadapi pensiun tidak menurun, bahkan dapat menuju tahap yang lebih baik (Mealey, 1999). Atchley (dalam Schulz & Salthouse, 1999) menjelaskan alasan mengapa masa pra-pensiun ini begitu penting dalam tahap pensiun seseorang, ia mengatakan bahwa pada masa pra-pensiun karyawan akan menentukan sikapnya dalam menghadapi pensiun serta memulai penyesuaian dirinya terhadap pensiun.

Sikap seorang karyawan dalam menghadapi masa pra-pensiun dapat berupa sikap positif maupun sikap negatif. Sebagian orang mengatakan bahwa mereka merasa senang dan lega dengan datangnya masa pensiun. Mereka merasa senang karena mereka tidak perlu lagi memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya. Alasan lainnya adalah karena mereka mempunyai lebih banyak waktu luang untuk melakukan hal-hal yang disenangi atau diminati yang tidak dapat dilakukan ketika masih aktif bekerja (Sarafino, 1990).

Namun sebaliknya, beberapa fakta menunjukkan kondisi yang berbeda: Adanya perubahan dalam kehidupan merupakan salah satu stressor atau keadaan yang memicu stress pada diri seseorang (Lazarus dan Cohen, 1977; Lazarus dan Folkman, 1984; dalam Feldman, 1989). Havighurst et al (1970) lebih jauh lagi menyatakan bahwa berakhirnya masa kerja merupakan salah satu masalah yang paling besar bagi pria dan sebagian wanita (Havighurst et al., 1970). Perubahan aktivitas kerja pada masa pensiun terutama dianggap banyak menimbulkan stress bagi pria (Atchley dalam Atwater, 1983). Hal ini dapat terjadi karena bagi para pria, kegiatan bekerja merupakan suatu bagian penting dari konsep dirinya. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa pensiun merupakan peristiwa penting yang menimbulkan stres. Menurut penelitian *Social Readjustment Rating Scale* (Holmes & Rahe dalam Atwater, 1983) pensiun memiliki nilai rata-rata 45 dan menempati urutan kesepuluh dari 43 peristiwa kehidupan yang potensial menimbulkan stress serta membutuhkan penyesuaian. Pensiun dikategorikan sebagai '*stressful event*' karena masa ini merupakan masa dimana seseorang mau tidak mau harus mengubah perannya dari pekerja ke peran non-pekerja yang akan mempunyai banyak waktu luang (Kimmel, 1980). Selain itu pensiun juga melibatkan perpindahan dari peran ekonomi produktif yaitu bekerja untuk mendapatkan uang, menuju peran ekonomi tidak produktif yaitu tidak bekerja (Ransom, Sutch, & Williamson, 1991 dalam Turner & Helms, 1995; Schuler, 1989 dalam Turner & Helms, 1995). Bahkan, orang-orang yang telah pensiun seringkali lebih mudah sakit daripada orang-orang yang masih bekerja di usia yang sama (Atchley dalam Schulz & Salthouse, 1999). Adanya perubahan dalam

kehidupan ini dinyatakan oleh beberapa ahli sebagai salah satu stressor atau keadaan yang memicu stress pada diri seseorang (Lazarus dan Cohen, 1977; Lazarus dan Folkman, 1984; dalam Feldman, 1989).

Stress akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan yang dirasakan menantang, membebani atau melebihi sumber daya penyesuaian yang dimilikinya (Lazarus, 1976). Berbagai masalah yang berkaitan erat dengan hilangnya pekerjaan dapat timbul, seperti rasa cemas dari kebutuhan ekonomi, perasaan kehilangan status, perasaan 'tua', merasa tidak dibutuhkan lagi, kesepian dan tidak dihargai (Gilmer, 1984). Hilangnya pekerjaan menjadi penting karena pekerjaan merupakan salah satu hal yang memegang peranan sentral bagi pria dan sebagian wanita pada tahap dewasa madya (Havighurst & Neugarten, 1970), sehingga mewajibkan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya, untuk melepaskan apa yang selama ini dipandang sebagai suatu peran yang berarti dan penting, untuk menerima pemasukan uang yang lebih rendah karena individu telah memasuki usia tertentu, dipandang sebagai suatu ketidakadilan (Turner & Helms, 1983). Pensiun juga menghadapi seseorang pada hilangnya harga diri karena ditarik dari angkatan kerja serta hilangnya orientasi kerja, kontak sosial, dan kelompok panutan (*reference group*) yang akan mempengaruhi citra dirinya. (Turner dan Helms, 1983).

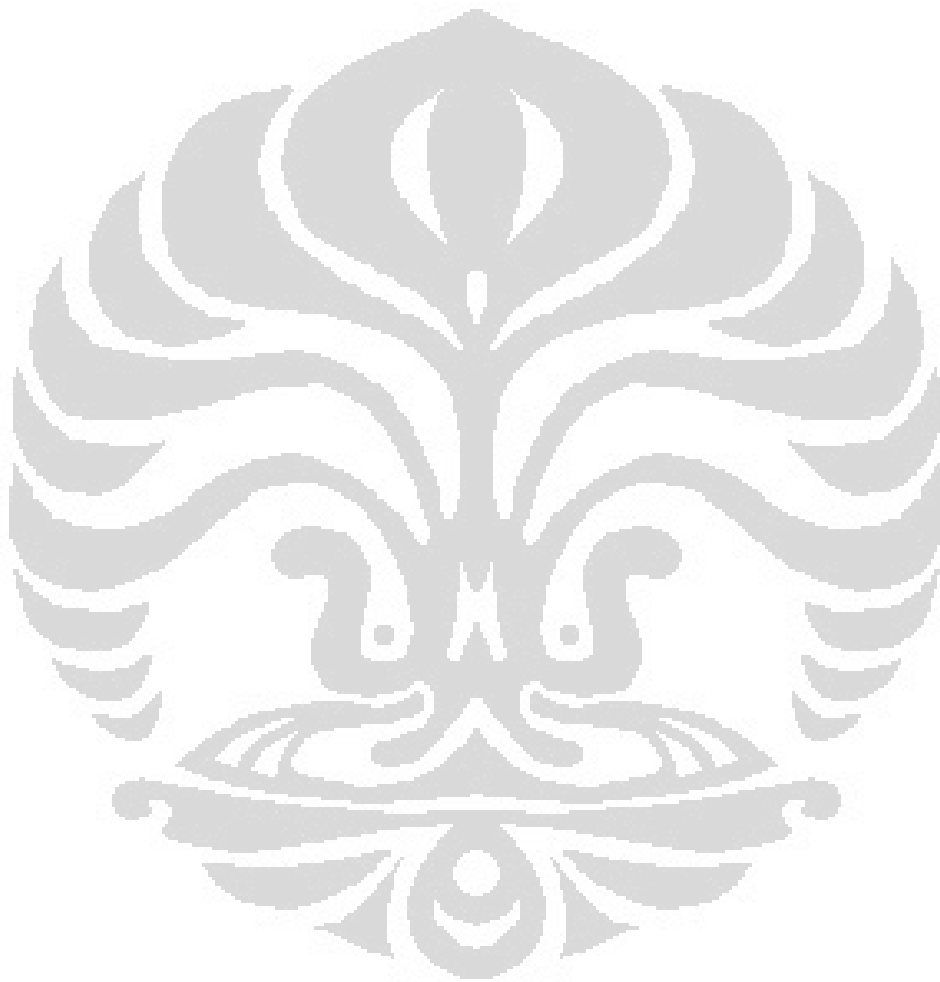
Untuk lebih mengerti alasan mengapa pekerjaan memegang peranan yang sangat penting dalam hidup seseorang, lebih dahulu perlu dipahami apa yang peranan pekerjaan bagi kehidupan seseorang. Setiap orang rata-rata menghabiskan waktu 40 jam dalam satu minggu untuk bekerja (Brophy & Willis, 1981). Jumlah tersebut kurang lebih setara dengan sepertiga dari total waktu produktif yang dimilikinya. Alokasi masa kerja yang cukup besar ini didasarkan pada pemikiran bahwa dengan bekerja penyediaan kerangka kebutuhan sosial dan psikologis yang memiliki arti penting pada masa dewasa akan terpenuhi (Henry dalam Floyd, 1992). Pada sektor formal, masa kerja tersebut akan berakhir pada saat pensiun (Turner dan Helms, 1983). Dikarenakan oleh signifikannya masa bekerja tersebut bagi seseorang, masa pensiun dapat dikatakan sebagai masa yang dapat merubah kehidupan seseorang.

Turner & Helms (1995) lebih jauh lagi mengatakan bahwa masa pensiun adalah suatu awal dari peran baru dalam hidup, yang melibatkan harapan-harapan dan pendefinisian ulang dari individu tersebut (Turner & Helms, 1995). Pada saat pensiun, seseorang diharapkan untuk mempersiapkan diri supaya dapat masuk pada tahap kehidupan selanjutnya, yaitu masa dewasa akhir (Sheridan & Sally, 1992). Persiapan diri ini pada umumnya dimulai sejak masa pra-pensiun, ketika seorang karyawan mulai melakukan penyesuaian diri terhadap masa pensiun. Kegagalan melakukan penyesuaian diri dapat membuat stress atau bahkan depresi (Weiten & Lloyd, 2000). Kondisi kesehatan, kondisi ekonomi, jenis pensiun, sikap terhadap masa pensiun, dan tipe kepribadian adalah beberapa hal yang mempengaruhi penyesuaian diri pada pensiunan (Perlmutter, 1992). Lebih lanjut lagi, Atwater (1983) mengatakan bahwa penyesuaian diri lebih ditekankan pada hubungan dengan lingkungan sekitar (Atwater, 1983) sehingga kegagalan melakukan penyesuaian diri dapat mengganggu kehidupan sehari-hari, tidak saja bagi pribadi yang gagal itu sendiri, tetapi juga mengganggu hubungan dengan lingkungan sekitarnya, seperti dengan keluarga dan pasangan hidup (Pollak, 1956). Hal ini dapat menimbulkan masalah yang besar bagi individu, pasangan hidup, anggota keluarga yang lain, bahkan bagi masyarakat serta negara.

Salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk dapat menyesuaikan diri adalah konsep diri orang tersebut. Hal tersebut dapat dipahami karena konsep diri mengandung sifat dari seseorang seperti dikemukakan oleh Hurlock (1974) bahwa dimensi sifat dari konsep diri dari seseorang menunjukkan mekanisme *adjustment*, atau penyesuaian. Hal ini telah dibuktikan oleh Reynolds, yang dalam penelitiannya pada tahun 1996 menemukan bahwa seorang perawat dengan konsep diri yang positif lebih mampu menghadapi *stressor* dalam hidup dibandingkan dengan seorang perawat dengan konsep diri yang negatif.

Oleh karena itu konsep diri yang baik diduga dapat meningkatkan toleransi terhadap stress pada seseorang, dalam kasus ini yaitu seorang karyawan yang sedang menghadapi masa pra-pensiun. Namun, belum ada penelitian yang meneliti lebih

lanjut tentang hubungan antara konsep diri dengan tingkat stres pada karyawan pra-pensiun. Untuk itu dirasa perlu untuk membuat sebuah karya ilmiah untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dengan tingkat stress pada karyawan pra-pensiun.



1.2. Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang ingin diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara konsep diri dan stres kerja pada karyawan pra-pensiun di PT. X?
2. Bagaimana gambaran konsep diri pada karyawan pra-pensiun di PT. X?
3. Bagaimana gambaran stres kerja pada karyawan pra-pensiun di PT. X?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dan stres kerja pada karyawan pra pensiun di PT. X.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara aplikatif. Adapun manfaat teoritis yang dapat dicapai melalui penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya pada topik mengenai pensiun.
2. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan konsep diri maupun dengan stres kerja.

Sedangkan secara aplikatif, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi PT. X dengan memberikan informasi mengenai hubungan antara konsep diri dan stres kerja bagi karyawan pra-pensiun.
2. Memberikan masukan bagi organisasi untuk pertimbangan mengenai perlu tidaknya pengembangan konsep diri yang sehat bagi karyawan terutama bagi yang sudah memasuki masa pra-pensiun, berkaitan dengan kualitas hidup karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam konseling untuk menghadapi masa pensiun, terutama bagi individu yang memiliki masalah konsep diri maupun stres.
4. Penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi pihak lain, yaitu bagi pihak awam, agar dapat lebih memahami masalah konsep diri, stres kerja, maupun mengenai masa pra-pensiun.

1.5. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan melakukan pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti dan kemudian melakukan perhitungan statistik pada data yang diperoleh.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah memasuki masa pra pensiun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur konsep diri dan tingkat stres di tempat kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari skripsi ini adalah sebagai berikut:

Pada Bab I, penelitian ini akan menjelaskan mengenai latar belakang penulisan, permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, serta metode yang digunakan dalam penelitian.

Bab II akan menjelaskan mengenai kerangka berpikir dari penelitian ini berdasarkan tinjauan pustaka yang dilakukan oleh peneliti. Tinjauan pustaka pada bab ini akan terdiri dari teori mengenai konsep diri, teori tentang toleransi terhadap stres, definisi dari karyawan, dan teori tentang masa pra-pensiun. Teori dari Baron & Byrne (1997) akan dibahas sebagai landasan bagi alat ukur konsep diri, sedangkan teori dari Rice (1999) akan dibahas sebagai landasan bagi alat ukur stres kerja, dan terakhir akan dibahas hubungan mengenai konsep diri dan toleransi terhadap stres.

Bab III akan menjelaskan mengenai penelitian, tujuan, variabel, hipotesis, subyek, alat ukur, prosedur penelitian, dan metode analisis data.

Bab IV akan menjelaskan mengenai gambaran umum subyek penelitian, pengolahan data, dan analisis hasil penelitian.

Bab V sebagai bab terakhir, akan membahas mengenai kesimpulan, diskusi mengenai penelitian yang telah dilakukan, dan saran untuk penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Konsep Diri

2.1.1. Definisi Konsep Diri

Carl Rogers pada tahun 1959 (dalam Burns, 1979) mengemukakan bahwa diri merupakan suatu konsep *gestalt* yang terorganisasi dan konsisten yang terdiri atas persepsi-persepsi tentang sifat-sifat diri, persepsi-persepsi tentang hubungan antara diri dengan orang-orang lain dan dengan berbagai aspek kehidupan beserta nilai-nilai yang melekat pada persepsi-persepsi tersebut.

Rogers menggunakan istilah konsep diri untuk menjelaskan cara seseorang memandang dan merasakan dirinya sendiri (dalam Burns, 1979). Menurut Rogers konsep diri merupakan suatu konsep *gestalt*, bukan konsep yang terpecah-pecah. Konsep diri adalah suatu bentuk dari persepsi-persepsi yang terorganisasi dan konsisten mengenai diri. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menurut Rogers konsep diri adalah suatu cara seseorang memandang dirinya sendiri yang bersifat menyatu, terorganisasi, dan konsisten.

Fiske dan Taylor (1991) memandang konsep diri sebagai pusat dari suatu konsep yang bersifat total, dan secara konsisten tersusun dari berbagai penghayatan terhadap diri, baik mengenai penilaian individu terhadap sifat-sifat diri, maupun penilaian individu sebagai suatu entitas yang berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

Pandangan lain tentang konsep diri dikemukakan oleh Shavelson (dalam Bracken, 1996) yang mendefinisikan konsep diri sebagai persepsi seseorang tentang dirinya sendiri yang didapat melalui pengalaman dan interpretasi lingkungan sekitar yang dipengaruhi evaluasi dari *significant others*, *reinforcement*, dan atribusi tingkah

laku individu. Shavelson (dalam Bracken, 1996) menyatakan bahwa konsep diri bersifat terorganisasi dan terstruktur, konsep diri bersifat multifaset yang mencerminkan kategori-kategori yang mengacu pada diri sendiri yang diambil individu atau dimiliki bersama oleh sekelompok orang. Menurut Shavelson (dalam Bracken, 1996), konsep diri bersifat hirarkis, yaitu bagian paling bawah berisikan situasi-situasi spesifik yang sangat dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman baru yang dimiliki oleh individu. Sehingga bagian ini adalah bagian yang mempunyai potensi dan kecenderungan untuk berubah. Namun, bagian atas hirarkis pada diri individu, yaitu konsep diri global bersifat stabil, tetap berpola dan terbentuk.

Shavelson (dalam Bracken, 1996) juga berpendapat bahwa konsep diri memiliki aspek-aspek yang deskriptif dan evaluatif dimana individu dapat mendeskripsikan dan menilai dirinya sendiri. Penilaian diri ini dilakukan dengan membandingkan sebuah ideal yang absolut, sebuah standar relatif yang didasarkan pada perbandingan dengan teman sebaya, atau dengan harapan *significant others*.

Dalam psikologi sosial, beberapa ahli telah mencoba membuat definisi sendiri tentang konsep diri. Pembahasan tentang diri atau konsep diri berada dalam konteks hubungan antara individu dengan orang lain. Wrightsman (1993) menjelaskan tentang konsep diri sebagai hasil interaksi individu dengan orang lain, atau merupakan sebuah hasil interaksi sosial. Sehingga dapat dilihat bahwa konsep diri merupakan konsep yang penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku sosial individu.

Sedangkan Baron dan Byrne (1997) menjelaskan bahwa konsep diri merupakan sebuah kumpulan *beliefs* pada diri seseorang, dan merupakan kerangka yang membantu individu dalam memahami bagaimana individu mengolah informasi mengenai diri, motif-motif yang menyertainya, keadaan emosional, *self-evaluation*, dan kemampuan.

Berdasarkan hal diatas, dapat ditarik sebuah definisi tentang konsep diri, yaitu kerangka dari semua persepsi dan *belief* tentang diri yang didapat melalui

pengalaman dan interpretasi atas lingkungan sekitar. Diri yang dimaksud adalah sifat tentang diri dan hubungan antar diri dengan lingkungan sekitar.

2.1.2. Komponen Konsep Diri

Konsep diri terdiri atas komponen-komponen yang menyusunnya. Beberapa ahli memiliki pendapat tentang komponen-komponen diri. Hurlock (1974) mengatakan bahwa konsep diri terdiri atas tiga komponen, yaitu:

1. Komponen perseptual, yaitu citra lahiriah yang ingin ditampilkan demi kesan yang ditimbulkan pada orang lain. Komponen ini sering disebut juga komponen konsep diri fisik.
2. Komponen konseptual, yaitu konsep tentang karakteristik diri, mengenai kemampuan dan kekurangan, citra diri positif atau negatif, latar belakang, asal-usul, dan masa depan. Komponen ini sering disebut juga konsep diri psikologis.
3. Komponen attitudinal, yaitu komponen yang mengandung perasaan mengenai diri sendiri, sikap terhadap status diri saat ini dan prospeknya di masa depan, sikap terhadap penilaian diri atau self esteem, rasa malu dan mengenai keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, aspirasi, dan falsafah hidup.

Pembagian komponen konsep diri lain yang dikemukakan oleh Rentsch dan Heffner dalam penelitiannya pada tahun 1994 (dalam Baron & Byrne, 1997) lebih spesifik dari yang diberikan oleh Hurlock. Penelitian Rentsch dan Heffner mendeskripsikan diri secara kompleks dan merupakan gabungan dari komponen perseptual, konseptual, dan attitudinal. Penelitian tersebut menggunakan kuesioner "*who are you*" dan dilakukan pada mahasiswa. Hasil penelitian tersebut adalah 8 komponen atau kategori yang paling sering digunakan untuk menggambarkan diri, yaitu:

1. *Interpersonal attributes*, misalnya: Saya seorang ayah, saya seorang polisi, dan lain-lain.
2. *Existential aspect*, misalnya: Saya individu yang unik, saya seorang yang atraktif, dan lain-lain.
3. *Internalized beliefs*, misalnya: Saya menentang aborsi, saya menyukai seni kontemporer, dan lain-lain.
4. *Self awareness*, misalnya: Saya memiliki beliefs yang terintegrasi dengan baik, saya orang yang baik, dan lain-lain.
5. *Social differentiation*, misalnya: Saya berasal dari keluarga sederhana, saya berasal dari Sumatra Barat, dan lain-lain.
6. *Self determination*, misalnya: Saya islam, saya mampu mencapai cita-cita saya, dan lain-lain.
7. *Interest and activities*, misalnya: Saya menyukai musik, saya pintar bermain bola, dan lain-lain.
8. *Ascribed characteristics*, misalnya: Saya laki-laki, saya berusia 21 tahun, dan lain-lain.

Kedua penelitian di atas memberikan sumbangan yang berarti bagi pemahaman tentang konsep diri dan komponen-komponennya. Hasil penelitian itu sendiri menunjukkan adanya perbedaan dan persamaan. Hal ini mungkin terjadi karena dilakukan pada sampel yang berbeda. Penelitian tersebut juga memiliki kekurangan dalam menjelaskan konsep teoritis dari kategori dan subkategori yang dihasilkan.

Dari ahli yang memberikan penjelasan komponen konsep diri di atas, terdapat kelebihan dan kekurangan masing-masing bila digunakan dalam penelitian ini. Hurlock (1974) lebih condong kepada perkembangan. Maksudnya adalah bahwa konsep diri yang dimiliki seseorang terus mengalami perubahan seiring dengan perkembangan dirinya. Namun, hal ini kurang lengkap dalam menjelaskan pendekatan sosial terhadap konsep diri. Sedangkan Rentch dan Heffner (dalam Baron, 1997) memiliki kekurangan dalam mendefinisikan komponen konsep diri dan

sering terjadi *overlapping*, walaupun cukup banyak menghasilkan komponen konsep diri.

Baron dan Byrne (1997) mengemukakan tiga komponen konsep diri yang ternyata mampu merangkum penjelasan dari Hurlock serta Rentsch & Heffner. Tiga komponen konsep diri yang diberikan Baron adalah sebagai berikut:

1. *Physical appearance* atau penampilan fisik, misalnya saya gemuk, saya pendek, dan atribut-atribut fisik lainnya. Komponen ini sama dengan komponen Rentsch dan Heffner (1994, dalam Baron & Byrne, 1997) yaitu *ascribed characteristics*.
2. *Major traits* atau sifat utama, misalnya saya orang yang terbuka, saya pendiam, dan sifat-sifat diri lain yang melekat dalam diri individu. Hal ini sejalan dengan Rentsch & Heffner yaitu dalam komponen *self awareness*.
3. *Major motives and goals* atau motif dan tujuan utama, dimana individu menggambarkan dirinya dalam hal-hal yang disukai, tidak disukai, dan yang menjadi tujuan hidupnya. Misalnya: saya ingin menjadi orang kaya, saya orang yang religius, dan lain-lain. Komponen ini memiliki kesamaan dengan komponen dari Rentsch & Heffner yaitu *interest and activities*, *self determination*, dan *internalized beliefs*.

Karena komponen konsep diri dari Baron & Byrne (1997) diatas sudah dapat merangkum teori-teori yang sebelumnya sudah ada, maka penelitian ini akan mengacu pada komponen konsep diri oleh Baro & Byrne (1997).

2.2. Stres

2.2.1. Definisi Stress

Setiap orang dalam hidupnya tidak akan pernah terlepas dari tuntutan yang datang baik internal maupun eksternal. Apabila tuntutan-tuntutan tersebut membebani atau menekan, lambat laun akan menimbulkan masalah yang disebut dengan stres. Seperti dikatakan oleh Lazarus (1976), stres dapat muncul karena adanya tuntutan pada individu yang melampaui kemampuannya. Tidak jauh berbeda dengan Lazarus, pada tahun 1984 Haber dan Runyon mengemukakan pendapatnya bahwa stres adalah konflik, tekanan eksternal dan internal, serta kondisi bermasalah lainnya dalam kehidupan.

Atwater (1983) mengatakan bahwa bahwa stres merupakan suatu tuntutan yang memerlukan respons adaptif. Selain itu bersama-sama dengan Duffy, pada tahun 1999 Atwater mencoba mendefinisikan stres sebagai pola respon yang dibentuk oleh seorang individu sebagai stimulus dari kejadian-kejadian yang mengganggu keseimbangan atau melebihi batas *coping* individu tersebut. Senada dengan Atwater dan Duffy, Ivancevich & Matteson (dalam Miner, 1992) mendefinisikan stres sebagai suatu respon menyesuaikan diri, ditengahi oleh karakteristik individual dan/atau proses psikologis, yang merupakan hasil dari tindakan eksternal, situasi, maupun kejadian apapun yang secara fisik dan/atau psikologis memberikan tuntutan luar biasa pada seseorang.

Lebih jauh lagi Feldman pada tahun 1989 mengatakan bahwa stres tidak hanya berkaitan dengan tuntutan yang menekan, tetapi merupakan suatu proses menilai suatu kejadian sebagai mengancam, menantang, atau mampu merusak, dan menanggapi kejadian tersebut pada tingkat fisiologis, emosional, kognitif, maupun tingkat *behavioral*.

Berkaitan dengan lingkungan kerja, Rice (1999) memberikan definisi yang unik dibandingkan dengan definisi-definisi diatas, yaitu bahwa stres merupakan

interaksi antara kondisi kerja secara objektif dan persepsi bahwa keahlian yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Keadaan atau peristiwa yang dapat menimbulkan stres seperti telah dinyatakan di atas disebut sebagai *stressor*. Seperti dikemukakan oleh Marin dan Osborn (1989), bahwa *stressor* adalah sejenis rangsangan yang muncul dalam kadar secukupnya untuk menimbulkan stres. Berhubungan dengan situasi di tempat kerja, Atwater (1999) lebih lanjut mengatakan bahwa *stressor* merupakan variasi dari stimulus eksternal dan internal yang dapat menimbulkan stres, seperti berada dalam lingkungan kerja dengan tingkat kompetisi yang tinggi.

Berdasarkan jenis peristiwanya, Feldmen (1989) membagi *stressor* menjadi beberapa kategori, yaitu: *cataclysmic events*, yaitu merupakan peristiwa menimbulkan stres yang terjadi secara tiba-tiba dan umumnya dirasakan oleh banyak orang, misalnya bencana alam atau peperangan; *personal stressors*, peristiwa yang hanya mempengaruhi individu secara perorangan, misalnya di-PHK atau perceraian; *back ground stressors*, yaitu kesibukan dalam kehidupan sehari-hari seperti suasana hiruk-pikuk lingkungan kerja.

2.2.2. Stress Kerja

Seperti telah disebutkan oleh Feldmen di atas, *stressor* dapat berupa *cataclysmic events*, yaitu *stressor* yang bersifat tiba-tiba dan umumnya dirasakan oleh banyak orang, dan *personal stressors*, yaitu peristiwa yang hanya mempengaruhi individu secara perorangan, dan *background stressors*, yaitu kesibukan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam penelitian ini akan dibahas lebih lanjut mengenai *personal stressor*, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Mengenai hubungan *stressor* dengan lingkungan kerja, McKenna (2000) telah membagi faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja ke dalam dua kategori, yaitu faktor dari dalam organisasi dan dari dalam diri individu, termasuk pengaruh-

pengaruh dari luar. Berhubungan dengan faktor yang dapat menimbulkan stres dari dalam diri individu, Atkinson (1997) juga berpendapat bahwa beban pekerjaan yang berlebihan tidak hanya berasal dari tuntutan eksternal, tetapi juga datang dari dalam diri individu sendiri. Lebih lanjut lagi, Greenberg (2002) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kombinasi antara sumber-sumber stres di tempat kerja bersama dengan karakteristik individu dengan sumber-sumber stres lain di luar organisasi. Berkaitan dengan sumber-sumber stres di tempat kerja, dalam Rice (1999), Lee & Ashforth mengatakan bahwa terdapat beberapa ciri-ciri pekerjaan yang mengancam individu. Adapun ancaman-ancaman tersebut dapat disebabkan oleh:

1. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Tuntutan pekerjaan yang berlebihan ini dapat berupa beban pekerjaan yang tinggi sedangkan waktu yang tersedia tidak mencukupi, sehingga terjadi *job overload* atau kelebihan beban kerja.

2. Tidak terpenuhinya harapan pekerja.

Harapan yang dimaksud disini antara lain dalam bentuk *renumerisasi*, kepuasan kerja, promosi, maupun jenjang karir.

3. Ancaman kerja.

Ancaman ini dapat berupa penurunan jabatan, pemindahan lokasi kerja yang tidak menyenangkan, maupun pemutusan hubungan kerja (PHK sepihak maupun pensiun).

Dampak dari stres kerja diatas tidak hanya terbatas pada pekerja, namun juga bagi organisasi dimana pekerja tersebut berada. Adapun dampak bagi pekerja mencakup munculnya kecemasan, depresi, kemarahan, dan konsekuensi fisik seperti terserang penyakit darah tinggi, sakit kepala, serta kecelakaan kerja. Sedangkan dampak pada organisasi mencakup menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja jabatan, meningkatnya kemangkiran, tingkat *turnover* pekerja, serta berbagai keluhan diantara para pekerja (Dessler, 1997).

Dengan melihat berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan hasil interaksi antara pekerja dengan tuntutan-tuntutan pada lingkungan kerjanya, dimana berbagai tuntutan tersebut tidak hanya terbatas pada faktor eksternal seperti hubungan dengan orang lain dan kondisi lingkungan, tetapi juga dapat berasal dari dalam individu tersebut sendiri. Selain itu dampak dari stres ditempat kerja tidak hanya terbatas bagi pekerja, namun juga bagi organisasi dimana pekerja tersebut berada.

2.2.3. Dampak Stres

Bernard (dalam Atwater, 1983) menggolongkan dampak dari stres dalam dua kategori, yaitu:

1. *Eustress*, yaitu stres yang berdampak positif.

Dalam dunia kerja, terkadang apabila seorang pekerja dihadapkan dengan tekanan suatu pekerjaan yang harus segera selesai, pekerja tersebut dapat bekerja melampaui kemampuannya sehari-hari. Tekanan disini dapat menjadi pemacu semangat untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. *Distress*, yaitu stres yang berdampak negatif.

Selain memacu seorang pekerja, terkadang tekanan yang diberikan dapat juga menghambat. Hal ini dapat terjadi karena tekanan yang diberikan melampaui batas *coping* dari pekerja.

2.3. Pra-pensiun

2.3.1. Definisi Pensiun

Menurut Super (1990), pensiun adalah suatu keadaan dimana seseorang, secara formal, tidak lagi bekerja, dan hal ini membutuhkan penyesuaian diri terhadap berkurangnya karir sebagai arti penting dari diri. Sedangkan menurut Turner &

Helms (1997), pensiun adalah penarikan seseorang dari pekerjaan profesionalnya atau dari kehidupan bekerja yang aktif (Turner & Helms, 1997).

Definisi-definisi di atas saling melengkapi, jadi penelitian ini akan menggunakan gabungan dari definisi-definisi tersebut, yaitu keadaan berakhirnya kehidupan bekerja yang formal atau aktif dari seseorang, dan untuk itu dibutuhkan penyesuaian diri dan tingkah laku. Disebut kehidupan bekerja yang formal karena meskipun sudah tidak dapat bekerja di dalam kantor, tetapi mereka masih tetap dapat bekerja di bidang lain, seperti wiraswasta.

2.3.2. Definisi Pra-pensiun

Menurut Atchley (dalam Schulz & Salthouse, 1999), masa pra-pensiun adalah tahap sebelum seseorang memasuki pensiun. Tahap pra-pensiun ini sangat penting karena pada tahap ini seseorang membentuk penyesuaian dirinya pada masa pensiun, oleh karena itu masa pra-pensiun ini tidak dapat dipisahkan dengan persiapan pensiun. Masa dimulainya pra-pensiun ini berbeda-beda pada tiap orang, dapat dimulai dari jauh sejak sepuluh tahun sebelum seseorang pensiun, maupun hanya satu tahun sebelum seseorang pensiun.

2.3.3. Tahap Pra-pensiun

Atchley (dalam Schulz & Salthouse, 1999) menyatakan bahwa tahap pra-pensiun dapat dibagi menjadi dua fase, jauh dan dekat. Pada fase jauh, pensiun diterima sebagai sesuatu yang akan dihadapi di masa depan. Fase ini dimulai sebelum seseorang memulai pekerjaannya dan hal ini berakhir bila pensiun sudah dekat. Reaksi positif atau negatif individu tergantung pada bagaimana pandangan keluarga, teman-teman, dan rekan sejawat terhadap masa pensiun.

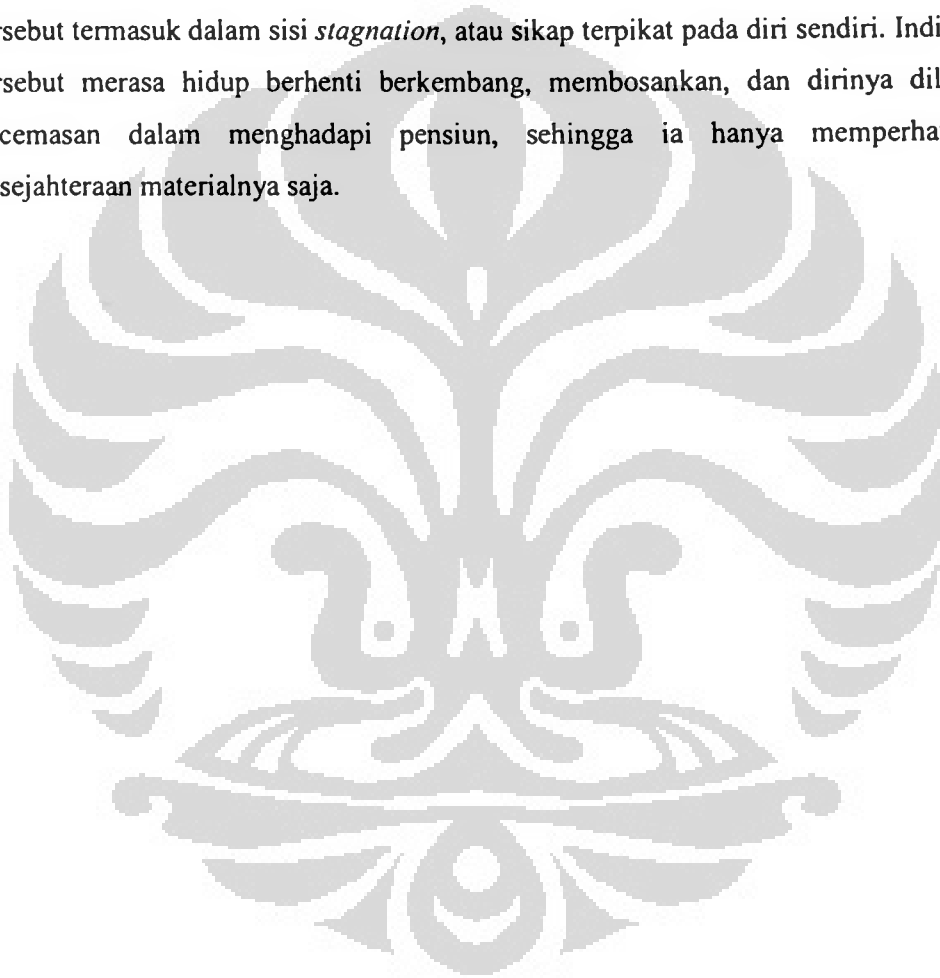
Fase dekat, mulai ketika pekerja menjadi sadar bahwa mereka akan segera pensiun dan bahwa penyesuaian diri penting agar berhasil dalam masa transisi. Fase ini mungkin ditandai dengan program pra-pensiun dari kantor atau dari teman-teman yang lebih tua yang sudah pensiun. Beberapa pekerja mungkin mengembangkan sikap negatif, karena kenyataan pensiun sangat jelas dan prasyarat untuk pensiun mungkin belum ditemukan. Kebanyakan pekerja juga membayangkan tentang pensiun dan menghayalkan seperti apa model kehidupan mereka setelah pensiun.

2.3.4. Keadaan Psikologis Pada Masa Pra-Pensiun

Mengenai keadaan psikologis pada pekerja menjelang masa pensiun, Erikson (1989) memberikan sebuah perspektif yang dapat menjelaskan masa pra-pensiun ini. Pada "Siklus Hidup" dari Erikson, ia melihat keadaan psikologis seseorang sebagai suatu proses perkembangan terus menerus dimana terdapat berbagai kemungkinan dan kesempatan yang dapat terus mengembangkan seorang individu sehingga menjadi semakin matang.

Berdasarkan usia dimana seseorang dapat dikategorikan telah memasuki masa pra-pensiun, yaitu antara usia 45 tahun hingga 55 tahun, maka tahap perkembangan psikologis yang sesuai berdasarkan tahap perkembangan psikologis Erikson (1989), adalah tahap ketujuh dari siklus hidup, yaitu tahap *generativity versus stagnation*. Pada tahap *generativity versus stagnation* ini, seorang individu masuk dan membuka dirinya ke dunia luas/masyarakat, untuk memberi sumbangan yang berarti. Hal utama dalam tahap ini adalah produktivitas dalam arti yang sangat luas. Bukan hanya menghasilkan keturunan dan produktif dalam berkarya, tetapi juga berarti produktivitas dalam minat dan perhatiannya dalam mendidik dan memelihara generasi muda. Begitu pula bagi seorang pekerja yang sudah memasuki masa pra-pensiun. Para pekerja pra-pensiun yang memiliki perkembangan psikologis yang baik dan maka dari itu masuk kedalam sisi *generativity*, akan masuk dan membuka dirinya ke dalam masyarakat, seperti terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan sosial. Selain itu

mereka juga akan terus menampilkan sisi produktifnya dalam berbagai hal, dalam hal berkarya maupun dalam hal mewariskan pengetahuan dan pengalamannya bagi generasi yang lebih muda. Apabila seorang pekerja pra-pensiun tidak mampu menunjukkan perilaku produktif seperti diatas, dan menganggap masa pensiun sebagai masa dimana ia akan kehilangan suatu hal yang berharga, kehilangan hal yang dapat dibanggakan, dan sebagai suatu keadaan yang mengancam, maka pekerja tersebut termasuk dalam sisi *stagnation*, atau sikap terpikat pada diri sendiri. Individu tersebut merasa hidup berhenti berkembang, membosankan, dan dirinya diliputi kecemasan dalam menghadapi pensiun, sehingga ia hanya memperhatikan kesejahteraan materialnya saja.



2.4. PT. X

PT. X adalah sebuah perusahaan tambang tembaga dan emas di Indonesia yang berasal dari Amerika Serikat. PT. X adalah salah satu perusahaan tambang terbesar di dunia, dan terbesar dalam produksi tembaganya. PT. X juga merupakan salah satu penyumbang pajak industri terbesar di Indonesia. PT. X telah bekerja dengan sistem kontrak kerja di Indonesia sejak tahun 1971 di provinsi Papua, tepatnya di Tembagapura. Dalam masa kontrak kerja yang cukup lama ini, PT. X telah banyak memberikan kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat lokal di Papua, dan kabupaten Mimika khususnya. Kontribusi tersebut antara lain dengan pembangunan beberapa sekolah tingkat dasar hingga sekolah menengah atas, beasiswa, pembangunan beberapa rumah sakit, asrama sekolah dasar, tempat ibadah, dan pembangunan pemukiman bagi penduduk asli di daerah Papua. Selain kontribusi dalam bentuk pembangunan tersebut, PT. X juga memberikan kontribusi dalam bentuk kebijakan batas minimal jumlah karyawan PT. X dari penduduk asli Papua sebesar 25 % dari keseluruhan karyawan PT. X, termasuk karyawan tingkat manajerial.

Seperti telah disebutkan diatas, pusat produksi tembaga PT. X adalah di kabupaten Mimika - Papua, tepatnya sebuah pemukiman kecil yang bernama Tembagapura. Akan tetapi, selain di Tembagapura PT. X juga memiliki sebuah kantor di Jakarta yang bertugas membantu (support) kinerja produksi tambang di Papua, seperti perurusan izin dengan pemerintah pusat, dan lain-lain. Karena memegang peranan sebagai support bagi produksi di Papua, tentunya populasi karyawan yang berada di Jakarta tidak sebanyak jumlah karyawan di Papua. Berdasarkan data karyawan pada tahun 2009, jumlah karyawan yang bekerja di Jakarta jumlahnya adalah 196 orang, sedangkan jumlah karyawan di Papua adalah 2498 orang, berarti jumlah karyawan di Papua hanya 1/12 dari jumlah karyawan di Papua.. Walaupun jumlah karyawan di Jakarta tidak sebanyak karyawan di Papua, berdasarkan data karyawan yang sama, setiap departemen di Papua memiliki perwakilan di Jakarta.

2.4.1. Kebijakan Pensiun PT. X

PT. X mempunyai yayasan dana pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh perusahaan. Karyawan yang mulai bekerja sebelum tanggal 1 April 1992 akan mendapatkan pensiun yang dibayarkan sekaligus atau dibayar setiap bulan sesuai dengan ketentuan dana pensiun PT. X, sedangkan karyawan yang mulai bekerja setelah dan pada tanggal 1 April 1992 hanya mempunyai satu pilihan yaitu uang pensiun yang dibayar setiap bulan sesuai ketentuan dana pensiun PT. X.

2.5. Hubungan Konsep Diri dan Stres pada Karyawan Pra-Pensiun di PT. X

Beberapa penelitian telah mencari hubungan antara konsep diri dan stres, meskipun subjek penelitiannya berbeda-beda. Penelitian ini antara lain dipaparkan pada jurnal online ERIC, yang meneliti hubungan konsep diri dan stres pada remaja, menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara konsep diri secara keseluruhan dengan frekuensi dan efek dari peristiwa yang menimbulkan stress, dimana lebih banyak wanita yang mengalami stres dan mengekspresikannya sebagai peristiwa yang sangat berpengaruh terhadap konsep dirinya, sedangkan usia tidak secara reliabel meramalkan frekuensi dan efek dari stres (www.eric.ed.gov, 2009).

Selain itu terdapat penelitian lain oleh Reynolds (1996) terhadap perawat. Hasil penelitian menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan konsep diri yang signifikan antara perawat pria dan perawat wanita. Selain itu terbukti bahwa tingkat konsep diri seorang perawat berhubungan secara signifikan dengan level stres mereka. Dengan kata lain, seorang perawat yang memiliki konsep diri positif lebih mampu menghadapi peristiwa yang menimbulkan stres daripada perawat yang memiliki konsep diri yang negatif. Temuan lain dalam penelitian ini adalah bahwa variabel demografik seperti penghasilan, lokasi kerja, pendidikan, dan suku-bangsa tidak mempengaruhi tingkat stres.

Penelitian-penelitian diatas cukup dapat menggambarkan hubungan antara konsep diri dan tingkat stres pada berbagai tingkat hidup dan profesi manusia. Berdasarkan penelitian di jurnal ERIC diatas, telah ditemukan hubungan konsep diri dengan tingkat stres pada remaja, sedangkan pada penelitian oleh Reynolds juga ditemukan adanya hubungan antara konsep diri dengan level stres para perawat. Pada skripsi ini akan dicari bentuk lain hubungan antara konsep diri dengan level stres yaitu pada karyawan pra-pensiun di PT. X.

Karyawan yang akan memasuki masa pensiun sedang berada pada tingkat dewasa madya. Pada tingkat ini konsep diri seorang individu berkaitan erat dengan pekerjaannya. Oleh karena itu diduga oleh peneliti, masa pensiun akan menimbulkan perubahan pada konsep dirinya. Seperti telah disebutkan diatas, perubahan pada kehidupan seseorang, terutama konsep dirinya, dapat menimbulkan stres. Selain itu, pergantian peran dari seorang pekerja menjadi seorang pensiunan yang juga dapat membutuhkan penyesuaian diri. Apabila penyesuaian ini tidak berhasil dengan baik, maka individu yang akan menghadapi pensiun tersebut dapat menderita stres. Penyesuaian diri disini dipengaruhi oleh konsep diri individu tersebut. Berdasarkan hal diatas, maka dapat diduga bahwa konsep diri seorang karyawan yang akan menghadapi pensiun memiliki hubungan dengan tingkat stresnya ketika menghadapi pensiun.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai permasalahan penelitian, variabel penelitian, subyek penelitian, pengolahan data, dan metode analisis data.

3.1. Masalah dan Variabel Penelitian

3.1.1. Rumusan Masalah

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian adalah untuk melihat bagaimana gambaran konsep diri dan gambaran tingkat stres pada karyawan pra-pensiun di PT. X?

Lebih lanjut lagi penelitian ini ingin melihat apakah ada hubungan yang signifikan antara konsep diri dengan tingkat stres pada karyawan pra-pensiun pada PT. X?

3.1.2. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini penulis menyusun dua variabel, yaitu variabel konsep diri dan variabel tingkat stres

3.1.2. 1. Variabel Konsep Diri

Variabel konsep diri dalam penelitian ini terdiri dari:

1. *Physical Appearance*, atau penampilan fisik,
2. *Major Traits*, atau sifat-sifat utama, dan
3. *Major Motives and Goals*, atau motif dan tujuan utama

Baik buruknya konsep diri akan ditunjukkan dalam bentuk angka. Semakin besar angka konsep diri, maka semakin positif konsep diri yang dimiliki oleh responden. Demikian pula sebaliknya, semakin kecil angka konsep diri, maka semakin negatif konsep diri yang dimiliki oleh responden.

Pengukuran konsep diri dalam penelitian ini akan menggunakan alat berupa kuesioner yang digunakan dalam skripsi oleh Okiiza (2004).

3.1.2.2. Variabel Tingkat Stres

Variabel tingkat stres dalam penelitian ini dipengaruhi oleh tiga faktor dari individu maupun lingkungannya, yaitu:

1. Hubungan dengan orang lain,
2. Hubungan dengan lingkungan, dan
3. Minat terhadap aktivitas yang dijalani.

Tinggi rendahnya tingkat stres ditunjukkan dalam bentuk angka. Semakin besar angka tingkat stres, maka semakin tinggi stres yang dialami, begitu pula sebaliknya, semakin rendah angka tingkat stres, maka semakin rendah stres yang dialami.

Pengukuran tingkat stres dalam penelitian ini akan menggunakan alat ukur berupa kuesioner yang merupakan hasil adaptasi dari skala stres pada pekerja dalam *Stress and Health* (Rice, 1999) yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, daftar pertanyaan dalam kuesioner

yang berjumlah 57 pernyataan diolah kembali dengan merujuk kepada skripsi oleh Purnamawati (2005). Berdasarkan skripsi tersebut, peneliti menggunakan 24 item pernyataan yang terdiri dari tiga dimensi dengan masing-masing dimensi berjumlah 8 pernyataan.

3.1.3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini digolongkan kedalam penelitian korelasional dengan metode kuantitatif. Berdasarkan pendekatan penelitian ini, maka jawaban dari permasalahan penelitian ini akan berupa hubungan konsep diri dan tingkat stres pada karyawan pra-pensiun di PT. X.

3.1.4. Hipotesis Penelitian

Ha = Terdapat hubungan yang signifikan antara konsep diri dan tingkat stres antara karyawan pra-pensiun pada PT. X.

Ho = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara konsep diri dan tingkat stres antara karyawan pra-pensiun di PT. X.

3.2. Subyek Penelitian

3.2.1. Karakteristik Subyek Penelitian

Karakteristik subyek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah para karyawan yang telah berusia 45-55 tahun. Menurut Papalia et al. (2001), usia 45 hingga 60 masuk kedalam tahap dewasa madya. Batasan usia ini juga dipilih karena berdasarkan pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor : PER.02/MEN/1995 (dalam Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Batasan, 2004) usia pensiun normal ditetapkan lima puluh lima

tahun. Karena kedua sumber diatas, maka ditentukan subyek yang akan diteliti adalah yang telah berusia 45-55 tahun.

3.2.2. Jumlah Subyek

Populasi keseluruhan dari penelitian ini, yaitu karyawan pra-pensiun di PT. X kantor Jakarta, berjumlah 42 orang dan terdiri dari 5 karyawan tingkat managerial, 11 karyawan tingkat professional, dan 26 orang karyawan tingkat teknis.

3.3. Alat Ukur Penelitian

3.3.1. Desain Penelitian

Penulis memutuskan untuk menggunakan desain penelitian kuantitatif noneksperimental yang dilaksanakan pada keadaan alami (*natural setting*). Penulis memutuskan untuk menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan dari dua buah variabel. Penelitian ini berupa penelitian noneksperimental karena peneliti tidak akan memberikan manipulasi kepada para responden.

3.3.2. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Pertimbangan untuk menggunakan kuesioner didasari bahwa metode ini mampu menyediakan sejumlah besar respon dari responden yang terpilih dalam waktu singkat. Selain itu, data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner berupa data numerik sehingga dapat diolah secara statistik dan dapat diinterpretasi.

3.3.2. Alat Ukur Konsep Diri dan Tingkat Stres

Untuk mengukur konsep diri seorang karyawan, penelitian ini akan menggunakan kuesioner dari Okiiza (2004). Alat ukur ini digunakan karena alat ukur tersebut sudah terbukti reliabilitas dan validitasnya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1. Reliabilitas dan Validitas Okiiza

Skor Realibilitas	Skor Homogenitas Tes
0,847	0,412 - 0,886

Selain karena sudah terbukti reliabel dan valid, alat ukur tersebut juga dipilih karena sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori oleh Baron & Byrne (1997) mengenai tiga komponen konsep diri, yaitu komponen fisik, komponen sifat, dan komponen motif/tujuan.

Sedangkan untuk mengukur tingkat stres, penelitian ini akan menggunakan adaptasi dari skala *work stress profile* dari Rice (1999) yang telah diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia. Hasil terjemahan alat ukur ini sudah diuji reliabilitas dan validitasnya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2. Reliabilitas dan Validitas Rice

Skor Realibilitas	Skor Homogenitas Tes
0,752	0,601 – 0,824

Alat ukur ini memiliki tiga komponen, yaitu komponen hubungan dengan orang lain, komponen lingkungan, dan komponen minat terhadap kegiatan.

3.4. Prosedur Penelitian

3.4.1. Tahap Persiapan

Tahap awal yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mencari literatur yang menulis mengenai konsep diri dan stres di perpustakaan UI, maupun di jurnal online. Berdasarkan pencarian penulis, ditemukan bahwa sebagian besar teori konsep diri dapat dijelaskan oleh teori dari Baron & Byrne, oleh karena itu penulis memutuskan untuk menggunakan landasan teori konsep diri berdasarkan Baron & Byrne dalam bukunya *Social Psychology and Human Interaction* yang diterbitkan pada tahun 1997. Sedangkan alat ukur yang digunakan adalah alat ukur oleh Rovazio Okiiza dalam skripsinya mengenai konsep diri pada tahun 2004.

Selanjutnya peneliti menggunakan landasan teori mengenai stres berdasarkan buku *Stress & Health* oleh Rice (1999) yang telah mencakup teori-teori mengenai stres yang lainnya. Selain membahas mengenai tingkat stres, Rice (1999) juga mengembangkan suatu alat ukur yang dapat mengukur tingkat stres seseorang. Alat ukur yang digunakan oleh Rice dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres pada karyawan, oleh karena itu penulis memutuskan untuk menggunakan alat ukur tingkat stres oleh Rice (1999) yang terlebih dahulu diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh seorang ahli bahasa Inggris.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan *try-out* terpakai. *Try-out* terpakai adalah istilah yang digunakan untuk proses penelitian yang menggunakan responden yang sama dengan responden yang digunakan untuk menguji reliabilitas dan validitas alat ukur (Setiadi, Matindas, & Chairy, 1998). Pada penelitian ini ketersediaan waktu partisipan tidak memungkinkan penulis untuk mengambil data sebanyak dua kali atau lebih. Berdasarkan Setiadi, Matindas, & Chairy (1998), *try-out* terpakai dapat dilakukan apabila penelitian tidak memiliki waktu yang mencukupi dan jika responden penelitian tidak cukup banyak. Setelah penulis melakukan persiapan untuk penelitian, selanjutnya penulis melakukan uji reliabilitas dan validitas sebelum melakukan penelitian.

3.4.2. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Skala Alat Ukur

Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut konsisten memberikan penilaian atas apa yang hendak diukur (Kountur, 2003). Dapat pula dikatakan bahwa alat ukur tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama.

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien *alpha Cronbach*. Teknik pengujian ini merupakan teknik reliabilitas yang paling sering digunakan karena dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas pada alat ukur dengan alternatif pilihan jawaban terdiri dari dua atau lebih (Kountur, 2003). Pada penelitian ini proses perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 13.0. Penulis menggunakan batasan skor dari Anastasi dan Urbina (1997), dimana skor reliabilitas harus berkisar pada angka 0,80. Sementara Nunally (dalam Kerlinger & Lee, 2000) menyatakan nilai reliabilitas antara 0,50 sampai 0,6 adalah nilai yang cukup baik dalam suatu penelitian, asalkan validitas alat ukur cukup tinggi.

Selain itu, untuk mengukur validitas alat ukur, akan digunakan uji keterbacaan, dan uji validitas konstruk. Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur (Kountur, 2003).

Uji keterbacaan dilakukan dengan mewawancarai beberapa pekerja di PT. X untuk menilai item-item alat ukur apakah sudah cukup jelas penulisannya dan bahasanya dapat dimengerti oleh mereka. Uji keterbacaan ini juga bersamaan dengan pengisian kuesioner untuk *tryout* sehingga dapat diperoleh saran untuk memperbaiki keterbacaan kuesioner peneliti.

Penulis juga menghitung *validitas konstruk* dengan menggunakan tes homogenitas (*homogeneity test*). Tes homogenitas digunakan untuk melihat apakah

item-item dalam tes tersebut homogen atau konsisten. Homogenitas tes dapat dicari dengan cara mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total item.

Item-item yang dipertahankan adalah item-item yang memiliki tingkat korelasi dengan skor total item sekurang-kurangnya 0,20 (Aiken, 2000). Menurut Aiken (2000) item yang nilai korelasinya di bawah 0,20 harus direvisi atau dieliminasi.

Reliabilitas yang diperoleh setelah uji coba alat ukur adalah 0,829 untuk alat ukur konsep diri, dan 0,703 untuk alat ukur tingkat stres. Anastasi dan Urbina (1997) mengatakan nilai reliabilitas yang diinginkan harus berkisar pada angka 0,80 atau 0,90. Berdasarkan hal tersebut, maka alat ukur konsep diri dan tingkat stres ini dikatakan reliabel.

Pada uji keterbacaan, diputuskan bahwa sebagian besar item cukup jelas penulisannya dan bahasanya dapat dimengerti oleh responden. Sedangkan item yang direvisi adalah item konsep diri nomor 2 dan 29, karena responden sulit memahami arti dari kata-kata tersebut. Selain itu pada uji validitas konstruk ditemukan bahwa skor homogenitas item-item pada alat ukur konsep diri ini berkisar antara 0,394 dan 0,857. Sedangkan pada validitas item-item pada alat ukur tingkat stres ini berkisar antara 0,594 dan 0,708. Berdasarkan Aiken (2000), item dikatakan valid apabila nilai korelasi item dengan skor total item sekurang-kurangnya 0,20. Berdasarkan hal tersebut, maka alat ukur konsep diri dan tingkat stres ini dikatakan valid.

3.4.3. Norma Skor

Kategorisasi yang digunakan pada setiap dimensi pada kedua variabel penelitian ini adalah pengelompokan berdasarkan pengukuran *Hypothetical Mean*. *Hypothetical Mean* digunakan untuk menemukan kategori tinggi rendahnya suatu skor. *Hypothetical Mean* yang digunakan adalah kategorisasi data ordinal berdasarkan Azwar (1999), yang mengkategorisasikan data ordinal menjadi enam kategori, yaitu sangat rendah, rendah, agak rendah, agak tinggi, tinggi, dan sangat tinggi. Namun pada penelitian ini kategorisasi tersebut akan disederhanakan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Ketiga kategori tersebut berbeda arahnya dari alat ukur konsep diri dengan tingkat stres. Arah yang dimaksud adalah bahwa semakin tinggi suatu skor pada alat ukur konsep diri, maka semakin tinggi konsep diri responden. Pada alat ukur stres, semakin tinggi suatu skor, sebaliknya semakin rendah tingkat stres responden, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3. Norma Skor Konsep Diri

Mean	Kategori
1,00 – 2,66	Rendah
2,67 – 4,32	Sedang
4,33 – 6,00	Tinggi

Tabel 3.4. Norma Skor Stres

Mean	Kategori
1,00 – 2,66	Tinggi
2,67 – 4,32	Sedang
4,33 – 6,00	Rendah

Skor mean yang dimaksud dalam tabel 4.1. adalah skor rata-rata dari setiap item, yaitu skor total dari seluruh item pada tiap variabel dibagi jumlah item pada tiap variabel.

3.4.4. Pelaksanaan Pengumpulan Data Penelitian

Pengambilan data dilakukan pada bulan Mei 2010, selama 1 minggu. Kuesioner yang diberikan adalah 42 eksemplar, namun kuesioner yang kembali hanya 35 eksemplar, sedangkan yang dapat diolah hanya 30 eksemplar.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Metode Analisa Data Kontrol

Metode analisa data kontrol dilakukan untuk memperoleh gambaran umum subyek penelitian. Dalam analisis data kontrol digunakan analisis statistik, yaitu distribusi frekuensi dan persentase, dengan rumus sebagai berikut:

$$\% = \text{frekuensi} / \text{total} \times 100\%$$

3.5.2. Metode Analisa Pengujian Hipotesis

Variabel konsep diri dan tingkat stres dalam penelitian ini tergolong dalam kategori yang dapat disusun dalam urutan yang bertingkat, akan tetapi jarak perbedaan antar dua urutan tidak dapat ditentukan. Berdasarkan hal tersebut maka seharusnya skala dalam penelitian ini adalah ordinal, akan tetapi karena pengukuran menggunakan skala 1-6 maka skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala interval

Berdasarkan bentuk skala pengukuran diatas, dan karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan antara dua variabel noneksperimental, maka metode yang akan digunakan dalam menganalisis data adalah metode korelasi Pearson.

Skor yang didapat melalui analisa korelasi Pearson dapat menunjukkan apakah variabel konsep diri memiliki hubungan yang konsisten dan signifikan dengan variabel tingkat stres. Dimana perubahan pada skor konsep diri dapat menyebabkan perubahan pada skor tingkat stres maupun sebaliknya.

3.5.3. Analisa Hasil Tambahan

Analisa tambahan memaparkan sumbangan hubungan beberapa variabel-variabel data demografi terhadap variabel konsep diri dan tingkat stres. Sumbangan ini akan dilihat dengan menggunakan metode *Spearman Correlation* pada variabel usia, variabel pendidikan terakhir, dan variabel level jabatan, sedangkan pada variabel jenis kelamin akan digunakan metode *Point-biserial Correlation*.

Penggunaan metode *Spearman Correlation* pada ketiga variabel demografi diatas disebabkan karena jenis data pada variabel konsep diri dan tingkat stres serta variabel pendidikan terakhir dan level jabatan menggunakan skala ordinal. Variabel usia, meskipun menggunakan skala rasio, akan tetap diukur dengan metode *Spearman Correlation*. Agar variabel usia dapat diukur menggunakan metode Spearman, peneliti terlebih dahulu akan mengubah data usia menjadi data ranking.

Pada variabel jenis kelamin, karena jenis datanya adalah dikotomi, maka pengukuran yang akan dilakukan akan menggunakan metode *Point-biserial Correlation*. Metode *Point-biserial Correlation* digunakan apabila salah satu skor merupakan variabel dengan hanya dua nilai, dalam kasus ini adalah pria dan wanita.

BAB IV

HASIL DAN INTERPRETASI DATA

Dalam bab ini akan diuraikan hasil pengolahan, analisa dan interpretasi data jawaban terhadap permasalahan penelitian, yaitu mengenai hubungan konsep diri dengan tingkat stres pada karyawan pra-pensiun di PT. X.

4.1. Gambaran Umum Subyek Penelitian

4.1.1. Komposisi Subyek Berdasarkan Usia

Tabel 4.1. Komposisi Usia

Usia	45	46	47	48	49	50	51	53	54	Total
Frekuensi	9	3	5	2	4	1	1	2	2	30

Dari tabel 4.1. dapat dilihat bahwa mayoritas subyek berusia 45 tahun. Berdasarkan wawancara dengan tiga orang subyek, ditemukan alasan banyaknya jumlah karyawan yang berusia 45 tahun dan sedikitnya karyawan berusia diatas 50 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan para karyawan senior tersebut, ditemukan bahwa sejak beberapa tahun yang lalu, terdapat program pensiun dini di PT. X, yang dapat diambil oleh karyawan pada usia 48 hingga 53 tahun dengan persetujuan dari perusahaan. Menurut para subyek, karyawan yang diizinkan untuk mengambil pensiun dini adalah para karyawan yang tidak memegang peranan vital dalam PT. X.

4.1.2. Komposisi Subyek Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Komposisi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Pria	Wanita	Total
Frekuensi	23	7	30

Tingginya selisih jumlah karyawan pra-pensiun pria dan wanita di PT. X menurut subyek yang diwawancarai adalah disebabkan oleh prasyarat awal untuk menjadi karyawan di PT. X yang sulit untuk dipenuhi oleh para wanita. Prasyarat tersebut adalah bersedia untuk ditempatkan dimana saja. Menurut subyek yang diwawancarai, beberapa karyawan wanita pada awalnya bersedia untuk ditempatkan dimana saja, akan tetapi ketika mereka sudah berkeluarga atau melahirkan anak, pada umumnya karyawan wanita tersebut memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

4.1.3. Komposisi Subyek Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3. Komposisi Tingkat Pendidikan

Pendidikan	SMU/SMK	D3	S1	S2	S3	Total
Frekuensi	6	7	12	4	1	30

Seperti dapat dilihat pada tabel 4.3, mayoritas gelar subyek adalah sarjana S1. Hal ini menurut para subyek yang diwawancarai disebabkan oleh prasyarat dasar untuk menjadi karyawan di PT. X yaitu adalah lulusan S1. Sedangkan lulusan SMU/SMK dan lulusan D3 yang pada awalnya hanya diterima sebagai karyawan non-staff (karyawan teknis/pekerja lapangan), setelah menunjukkan peningkatan pengalaman di perusahaan dan kinerjanya yang baik, dapat dipromosikan menjadi karyawan staff.

4.1.4. Komposisi Subyek Berdasarkan Level Jabatan

Tabel 4.4. Komposisi Level Jabatan

Level	1	2	3	4	5	6	Total
Frekuensi	11	9	4	2	2	2	30

Dari tabel 4.4. dapat dilihat bahwa semakin tinggi suatu jabatan, jumlah karyawan yang menempatinya semakin sedikit. Menurut para subyek yang diwawancarai, hal ini disebabkan oleh bentuk hierarki jabatan di perusahaan yang berbentuk piramid, dimana semakin tinggi suatu jabatan, maka semakin berat kualifikasinya dan dengan demikian semakin sedikit jumlah karyawan yang menempatinya. Selain itu menurut jawaban subyek yang lainnya, di perusahaan ini masa jabatan tidak mutlak mempengaruhi tingkat jabatan, dimana kinerja karyawan lebih berperan dalam menentukan jabatan karyawan tersebut.

4.2. Hasil Utama

4.2.1. Analisis Permasalahan Penelitian Gambaran Konsep Diri Karyawan Pra-pensiun di PT. X

Berikut ini adalah tabel data hasil perhitungan mean untuk variabel konsep diri:

Tabel 4.2. Pengujian perhitungan mean variabel konsep diri

Variabel	Mean	Standard Deviasi	Kategori
Dimensi Fisik	4,69	0,45	Tinggi
Dimensi Sifat	4,88	0,28	Tinggi
Dimensi Motif	4,47	0,34	Tinggi
Total Konsep Diri	4,68	0,28	Tinggi

Tabel diatas menggambarkan skor mean tiap dimensi konsep diri menunjukkan skor yang konsisten. Dengan mengacu pada kategorisasi data ordinal dari Azwar (1999), data konsep diri diatas mengindikasikan bahwa responden memiliki skor konsep diri yang relatif tinggi di semua dimensi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan pra-pensiun di PT. X memiliki konsep diri yang positif.

4.2.2. Analisis Permasalahan Penelitian Gambaran Tingkat Stres Karyawan Pra-pensiun di PT. X

Berikut ini adalah tabel data hasil perhitungan mean untuk variabel tingkat stres:

Tabel 4.3. Pengujian perhitungan mean variabel tingkat stres

Variabel	Mean	Standard Deviasi	Kategori
Hubungan Intrapersonal	4,32	0,41	Sedang
Lingkungan	4,64	0,57	Rendah
Minat Pada Kegiatan	4,41	0,46	Rendah
Total Tingkat Stres	4,45	0,29	Rendah

Tabel diatas menggambarkan skor mean tiap dimensi tingkat stres menunjukkan skor yang cukup konsisten meskipun tidak sekonsisten skor konsep diri. Dari hasil perhitungan skor mean tingkat stres terlihat bahwa dimensi hubungan intrapersonal pada tingkat stres menunjukkan skor mean terendah (mean = 4,32) dibandingkan dengan dua faktor lainnya, meski demikian ketiga faktor tersebut berada pada skor mean di atas 4. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor hubungan dengan orang lain, kondisi lingkungan, dan minat pada kegiatan pada karyawan pra-pensiun di PT. X memberikan pengaruh pada rendahnya tingkat stres yang dialami.

Dengan mengacu pada kategorisasi data ordinal dari Azwar (1999), data konsep diri diatas mengindikasikan bahwa responden memiliki skor yang tinggi pada dimensi lingkungan dan minat pada kegiatan, dan skor yang sedang pada dimensi hubungan dengan orang lain. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa berdasarkan faktor lingkungan dan minat pada kegiatan, karyawan pra-pensiun di PT. X memiliki tingkat stres yang rendah, sedangkan berdasarkan faktor hubungan dengan orang lain, tingkat stres pada karyawan pra-pensiun di PT. X adalah sedang.

4.1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik korelasi, yaitu melihat hubungan antara variabel, yaitu variabel konsep diri dengan variabel tingkat stres.

Tabel 4.4. Pengujian perhitungan korelasi antara dimensi tingkat stres dan konsep diri

		Total Stres	Hubungan Interpersonal	Lingkungan Kerja	Minat Pada Pekerjaan
Konsep Diri	Skor Pearson	-0.061	0.421	-0.480*	0.097**
	Signifikansi	0.745	0.020	0.007	0.607

** Korelasi signifikan pada tingkat 0.01 (2-Tail)

* Korelasi signifikan pada tingkat 0.05 (2-Tail)

Dari pengujian hasil perhitungan korelasi dimensi-dimensi stres dengan konsep diri, diperoleh hasil bahwa dimensi lingkungan kerja ($p < 0,05$) dan dimensi minat pada pekerjaan ($p < 0,01$) berkorelasi secara signifikan dengan konsep diri. Sedangkan pada dimensi hubungan interpersonal tidak berkorelasi secara signifikan ($p > 0,05$) dengan konsep diri.

Dengan demikian keputusan yang diambil adalah hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima ($p < 0,05$) pada dimensi lingkungan kerja dan minat pada pekerjaan pada tingkat stres. Dapat dikatakan bahwa konsep diri seorang karyawan pra-pensiun di PT. X berhubungan dengan dimensi lingkungan kerja dan minat pada pekerjaan pada tingkat stresnya.

Sedangkan hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak ($p > 0,05$) pada dimensi hubungan interpersonal. Dapat dikatakan bahwa tinggi maupun rendahnya skor konsep diri yang diperoleh (menunjukkan positif maupun negatifnya konsep diri yang dimiliki karyawan), tidak berhubungan dengan dimensi hubungan interpersonal pada tingkat stresnya.

Tabel 4.5. Pengujian perhitungan korelasi antara dimensi konsep diri dan stres

		Total Konsep Diri	Aspek Fisik	Aspek Sifat	Motivasi dan Tujuan
Tingkat	Skor Pearson	-0.061	0.008	-0.078	-0.055
Stres	Signifikansi	0.745	0.963	0.682	0.772

Berdasarkan pengujian hasil perhitungan korelasi tiap dimensi konsep diri dengan tingkat stres, didapatkan hasil bahwa seluruh dimensi pada konsep diri tidak berkorelasi secara signifikan dengan faktor tingkat stres ($p > 0,05$). Dari pengujian hipotesis diambil keputusan hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi maupun rendahnya skor konsep diri seorang karyawan (menunjukkan positif maupun negatifnya konsep diri seorang karyawan) tidak berhubungan dengan tinggi maupun rendahnya skor tingkat stres karyawan tersebut (menunjukkan tinggi maupun rendahnya tingkat stres karyawan tersebut).

Tabel 4.6. Pengujian perhitungan korelasi antara konsep diri dan stres

		Tingkat Stres
Konsep Diri	Skor Pearson	-0.061
	Signifikansi	0.745

Berdasarkan tabel 4.6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan konsep diri seorang karyawan pra-pensiun di PT. X tidak ada hubungannya dengan tingkat stres karyawan tersebut. Akan tetapi terdapat dua faktor dalam tingkat stres, yaitu faktor lingkungan dan faktor minat pada pekerjaan, yang menunjukkan hubungan dengan konsep diri ($p < 0,05$).

BAB V

KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Bab ini berisikan hasil keseluruhan dari penelitian ini. Pada bagian kesimpulan akan dipaparkan jawaban atas permasalahan penelitian ini. Pada bagian diskusi akan diuraikan kaitan antara hasil yang diperoleh dengan teori-teori yang digunakan. Terakhir, pada bagian saran akan dikemukakan saran-saran metodologis, teoritis, dan praktis agar penelitian serupa selanjutnya dapat dilakukan dengan baik.

5.1. Gambaran Dinamis Terhadap Permasalahan

5.1.1. Gambaran Konsep Diri pada Karyawan Pra-pensiun di PT. X

Berdasarkan pengukuran mean terhadap konsep diri karyawan pra-pensiun di PT. X, ditemukan bahwa skor mean pada konsep diri adalah 4,68. Berdasarkan kategorisasi data ordinal oleh Azwar (1999), hal ini menunjukkan bahwa konsep diri karyawan pra-pensiun di PT. X adalah positif.

Pada pengukuran mean konsep diri dimensi fisik, didapat hasil bahwa skor mean pada dimensi fisik adalah 4,69. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pra-pensiun di PT. X memiliki gambaran fisik diri yang positif.

Sedangkan pada pengukuran mean konsep diri dimensi sifat, ditemukan bahwa skor mean pada dimensi sifat, ditemukan bahwa skor mean pada dimensi sifat adalah 4,88. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pra-pensiun di PT. X memiliki gambaran sifat diri yang positif.

Lebih lanjut lagi pada pengukuran mean konsep diri dimensi motif dan tujuan, ditemukan bahwa skor mean pada dimensi motif dan tujuan adalah 4,47. Hal ini

menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pra-pensiun di PT. X memiliki gambaran motif dan tujuan yang positif.

5.1.2. Gambaran Tingkat Stres pada Karyawan Pra-pensiun di PT. X

Berdasarkan pengukuran terhadap tingkat stres karyawan pra-pensiun di PT. X, ditemukan bahwa skor mean pada tingkat stres adalah 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pra-pensiun di PT. X memiliki tingkat stres yang rendah.

Pada pengukuran tingkat stres dimensi hubungan dengan orang lain, didapat hasil bahwa skor mean pada dimensi hubungan dengan orang lain adalah 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan dengan orang lain agak memberikan pengaruh kepada tingkat stres bagi rata-rata karyawan pra-pensiun di PT. X.

Sedangkan pada pengukuran tingkat stres dimensi kondisi lingkungan, ditemukan bahwa skor mean pada kondisi lingkungan adalah 4,64. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan memberikan pengaruh kepada tingkat stres bagi rata-rata karyawan pra-pensiun di PT. X.

Lebih lanjut lagi pada pengukuran tingkat stres dimensi minat terhadap kegiatan, ditemukan bahwa skor mean pada minat terhadap kegiatan adalah 4,41. Hal ini menunjukkan bahwa minat terhadap kegiatan memberikan pengaruh kepada tingkat stres bagi rata-rata karyawan pra-pensiun di PT. X.

5.1.3. Gambaran Hubungan Konsep Diri dengan Tingkat Stres pada Karyawan Pra-Pensiun di PT. X

Pada pengukuran mean konsep diri diatas, ditemukan bahwa rata-rata karyawan pra-pensiun di PT. X memiliki konsep diri yang positif, yaitu bahwa mereka menilai dirinya positif. Selain itu pada pengukuran mean tingkat stres, didapat hasil bahwa rata-rata karyawan pra-pensiun di PT. X memiliki tingkat stres yang

rendah. Ketika dicari hubungan antara konsep diri dengan tingkat stres, ditemukan bahwa ternyata tidak terdapat hubungan yang signifikan antara konsep diri dengan tingkat stres.

5.2. Diskusi

Karyawan pra-pensiun di PT. X memiliki penilaian yang positif terhadap dirinya. Peneliti memperkirakan bahwa salah satu penyebabnya adalah karena PT. X adalah sebuah perusahaan internasional yang telah dikenal oleh banyak orang. Sedangkan profesi dan tempat kerja sangat menentukan konsep diri pada seorang pekerja yang telah berusia dewasa madya, sehingga para karyawan yang bekerja di perusahaan ini menjadi memiliki konsep diri yang positif.

Selain itu karyawan pra-pensiun di PT. X menunjukkan tingkat stres yang rendah. Peneliti memperkirakan bahwa salah satu penyebabnya adalah bahwa beberapa bulan sebelum penelitian ini dilakukan, diadakan pemutusan hubungan kerja terbesar di perusahaan ini yang disebabkan oleh krisis global. Peristiwa ini menyebabkan banyak karyawan baik tua maupun muda, dari berbagai tingkatan yang terpaksa harus berhenti maupun pensiun dini. Menurut beberapa subyek yang diwawancarai, ditemukan bahwa peristiwa ini membuat banyak karyawan merasa tertekan dan khawatir akan dipecat. Peristiwa ini berlangsung terus menerus selama hampir 2 bulan. Akan tetapi setelah masa itu berlalu, para pekerja yang tersisa merasakan beban yang berat seakan terlepas dari pundak mereka. Menurut peneliti, peristiwa ini mungkin merupakan salah satu penyebab tingkat stres pada karyawan pra-pensiun di perusahaan ini menjadi rendah.

Pada penelitian hubungan konsep diri dengan tingkat stres sebelumnya, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada perawat, pada remaja, dan pada karyawan yang sudah pensiun. Sedangkan pada penelitian ini, tidak ditemukan hubungan yang signifikan pada karyawan pra-pensiun. Menurut penulis,

perbedaan ini disebabkan karena karyawan pra-pensiun yang diteliti pada PT. X memiliki konsep diri yang relatif sama, yaitu positif, sedangkan tingkat stres mereka berbeda-beda. Tingkat stres yang berbeda-beda ini, berdasarkan data yang diperoleh, dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang berbeda-beda. Untuk menjawab hubungan faktor lingkungan kerja dengan tingkat stres karyawan, penulis bertanya pada seorang subyek yang menunjukkan skor stres dimensi lingkungan yang paling tinggi. Menurut subyek, penyebab faktor lingkungan kerja mempengaruhi stres seorang karyawan adalah karena tiap departemen memiliki budaya kerja masing-masing. Menurut subyek, budaya kerja tersebut dapat berupa permisif, maupun otoritarian, dimana pada budaya permisif, karyawan diasumsikan memiliki tingkat stres lebih rendah, sedangkan pada budaya otoritarian, karyawan diasumsikan memiliki tingkat stres lebih tinggi.

5.3. Saran

5.3.1. Saran Metodologis

Diperlukan wawancara yang lebih mendalam terhadap subyek agar jawaban yang diberikan lebih menggambarkan diri subyek tersebut, terlebih lagi perlu dilihat reaksi responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu agar dapat ditemukan jawaban-jawaban yang lebih tepat dan tidak ditutup-tutupi. Wawancara tersebut dapat dilakukan terhadap beberapa responden yang benar-benar tipikal, misalnya: yang masuk kedalam kategori konsep diri sangat positif atau negatif, maupun yang skor stresnya sangat tinggi atau sangat rendah.

Diperlukan komposisi yang lebih proporsional dalam tiap kelompok data kontrol, agar dapat ditemukan hubungan yang lebih tepat antara tiap kelompok dengan variabel yang diteliti.

Perlu dilakukan penelitian serupa pada beberapa perusahaan dengan jenis yang berbeda, seperti perusahaan perbankan, perusahaan otomotif, dan perusahaan lainnya, agar hasil ini dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

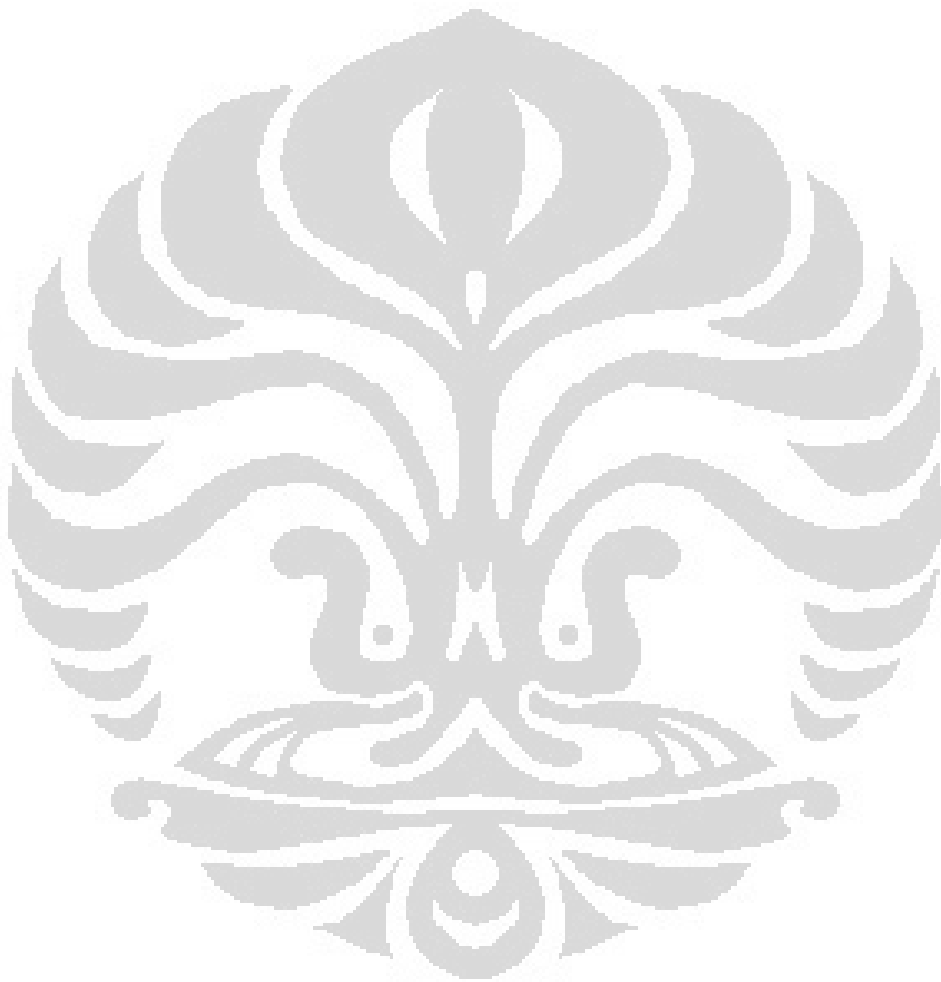
Perlu dilakukan semacam *pilot study* untuk mengetahui faktor atau variabel apa yang masih relevan berpengaruh terhadap konsep diri maupun stres pada karyawan pra-pensiun, maupun karyawan pensiun. Variabel atau faktor yang dimaksud misalnya masa kerja, beban kerja, budaya perusahaan, dan lain-lain.

5.3.2. Saran Praktis

Apabila akan dilakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang, diharapkan terlebih dahulu diteliti peristiwa-peristiwa penting yang mampu mempengaruhi variabel-variabel yang akan diteliti.

Hasil penelitian menemukan bahwa level jabatan berhubungan positif dengan tingkat stres, oleh karena itu faktor ini perlu dikontrol pada penelitian yang akan

datang. Selain itu bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kualitas hidup (*quality of life*) dari karyawan dengan jabatan tinggi.



UNIVERSITAS INDONESIA

LAMPIRAN I

Lampiran I.1: Data Kontrol

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jabatan
45	Perempuan	S2	Foreman
53	Perempuan	S1	Foreman
45	Perempuan	D3	Foreman
46	Perempuan	D3	Foreman
49	Perempuan	D3	Foreman
45	Laki-laki	SMU/SMK	Foreman
47	Laki-laki	SMU/SMK	Foreman
51	Laki-laki	SMU/SMK	Foreman
45	Laki-laki	S1	Foreman
49	Laki-laki	S1	Foreman
47	Laki-laki	D3	Foreman
49	Perempuan	D3	Supervisor
53	Laki-laki	SMU/SMK	Supervisor
46	Laki-laki	SMU/SMK	Supervisor
45	Laki-laki	S2	Supervisor
45	Laki-laki	S1	Supervisor
46	Laki-laki	S1	Supervisor
47	Laki-laki	S1	Supervisor
54	Laki-laki	S1	Supervisor
45	Laki-laki	D3	Supervisor
49	Laki-laki	S2	Superintendent
48	Laki-laki	S1	Superintendent
45	Laki-laki	S1	Superintendent
45	Laki-laki	D3	Superintendent
47	Laki-laki	S1	General Superintendent
54	Laki-laki	S3	General Superintendent
47	Laki-laki	S2	Manager
50	Laki-laki	SMU/SMK	Manager
48	Laki-laki	S1	General Manager
54	Perempuan	S1	General Manager

Lampiran 1.2. Konsep Diri Responden

Fisik	Sifat	Motivasi	Konsep Diri
49	162	139	350
48	164	134	346
41	154	121	316
42	158	140	340
46	161	131	338
43	159	124	326
45	159	129	333
43	148	128	319
45	157	126	328
54	175	138	367
48	172	137	357
52	193	149	394
41	165	125	331
49	163	131	343
52	171	148	371
46	148	100	294
57	164	135	356
47	164	132	343
47	168	135	350
46	147	120	313
45	156	123	324
46	170	125	341
46	164	133	343
50	157	120	327
49	162	132	343
42	162	133	337
51	148	116	315
39	153	116	308
57	157	132	346
42	158	140	340

Lampiran 1.2. Tingkat Stres

Interpersonal	Lingkungan	Minat	Tingkat Stres
35	38	34	107
33	30	42	105
33	37	34	104
39	38	36	113
38	39	38	115
30	39	37	106
38	38	38	114
36	40	38	114
36	39	36	111
40	37	34	111
34	36	36	106
43	28	37	108
35	42	35	112
34	37	33	104
39	31	38	108
33	47	40	120
33	45	44	122
35	38	36	109
34	38	35	107
38	40	39	117
32	33	36	101
33	32	35	100
29	31	35	95
31	35	33	99
33	34	32	99
33	32	31	96
34	34	27	95
32	43	32	107
28	44	29	101
36	40	29	105

LAMPIRAN 2

Lampiran 2.1. Contoh Item Dalam Kuesioner Bagian Konsep Diri

Saya sesungguhnya adalah orang yang...		ST	T	K	A		S
		S	S	S	S	S	S
1.	Berpakaian mengikuti mode terkini						
2.	Berpakaian serasi						
3.	Memperhatikan kebersihan tubuh						
4.	Maskulin(pria)/feminin(wanita)						

Lampiran 2.2. Contoh Item Dalam Kuesioner Bagian Tingkat Stres

		STS	TS	KS	AS	S	SS
1.	Saya tidak yakin apa yang diharapkan dari saya di masa depan						
2.	Atasan saya sepertinya peduli pada diri saya sebagai individu						

LAMPIRAN 3

Lampiran 3.1. Korelasi Antar Dimensi Konsep Diri

		Physical	Trait	Goal
Trait	Pearson Corr.	0.374*		
	Sig. (2-tail)	0.042		
Goal	Pearson Corr.	0.332	0.720**	
	Sig. (2-tail)	0.073	0.000	
Konsep Diri	Pearson Corr.	0.564**	0.907**	0.907**
	Sig. (2-tail)	0.001	0.000	0.000

* Korelasi signifikan pada level 0.05 (2-tail).

** Korelasi signifikan pada level 0.01 (2-tail).

Lampiran 3.2. Korelasi Antar Dimensi Tingkat Stres

		Interpersonal	Lingkungan	Minat
Lingkungan	Pearson Corr.	-0.176		
	Sig. (2-tail)	0.352		
Minat	Pearson Corr.	0.246	0.094	
	Sig. (2-tail)	0.191	0.619	
Tingkat Stres	Pearson Corr.	0.487**	0.616**	0.703**
	Sig. (2-tail)	0.006	0.000	0.000

** Korelasi signifikan pada level 0.01 (2-tail).

Lampiran 3.3. Korelasi Konsep Diri dan Tingkat Stres

		Konsep Diri
Tingkat Stres	Pearson Corr.	-0.062
	Sig. (2-tail)	0.746

Lampiran 3.4. Korelasi Dimensi Konsep Diri dan Total Stres

		Physical	Trait	Goal
Total Tingkat Stres	Pearson Corr.	0.009	-0.078	-0.055
	Sig. (2-tail)	0.964	0.682	0.772

Lampiran 3.5. Korelasi Dimensi Stres dan Total Konsep Diri

		Interpersonal	Lingkungan	Minat
Total Konsep Diri	Pearson Corr.	0.421*	-0.480**	0.098
	Sig. (2-tail)	0.020	0.007	0.608

* Korelasi signifikan pada level 0.05 (2-tail).

** Korelasi signifikan pada level 0.01 (2-tail).

Lampiran 3.6. Korelasi Data Kontrol

		Konsep Diri	Stres	Usia	Sex	Pendidikan
Usia	Pearson Corr.	0.116	-0.113			
	Sig. (2-tail)	0.541	0.552			
Sex	Pearson Corr.	0.232	0.088	0.137		
	Sig. (2-tail)	0.218	0.643	0.471		
Pendidikan	Pearson Corr.	0.196	-0.372*	0.079	0.002	
	Sig. (2-tail)	0.300	0.043	0.677	0.990	
Level	Pearson Corr.	-0.144	-0.534**	0.280	-0.185	0.308
	Sig. (2-tail)	0.448	0.002	0.135	0.327	0.098