

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini Pada
Level Manager
(Studi di Bank XYZ)**

*(The Impact of Job Satisfaction toward Intention to Take Early Retirement at
Managerial Level, Study in XYZ Bank)*



SKRIPSI

**Dela Dwinanda
080400044Y**

**Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia
Depok
2008**



UNIVERSITAS INDONESIA

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini Pada
Level Manager
(Studi di Bank XYZ)**

*(The Impact of Job Satisfaction toward Intention to Take Early Retirement at
Managerial Level, Study in XYZ Bank)*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

**Dela Dwinanda
080400044Y**

**Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia
Depok, Juli 2008**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Dela Dwinanda
NPM : 080400044Y
Program Studi : SI Reguler
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini Pada Level Manager (Studi di Bank XYZ)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program SI Reguler Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing I :



(Dr. Semiatu Ibnu Umar)
NIP: 130 202 969

Penguji I :



(Dra. Lieve E.M. Walujo, M.Sc. Eng. Ph.D.)
NIP: 130 202 970

Penguji II :



(Dra. Indrya A. Rulliyanti Darsono, M.A.)
NIP: 131 645 337



Dra. Siti Dharmayati Utoyo Lubis, MA, Ph.D
NIP: 130440955

Fakultas Psikologi

Program Sarjana Psikologi

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Dela Dwinanda
NPM : 080400044Y
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini (Studi di Bank XYZ).

Depok, Juni 2008



(Dr. Semiaty Ibnu Umar)

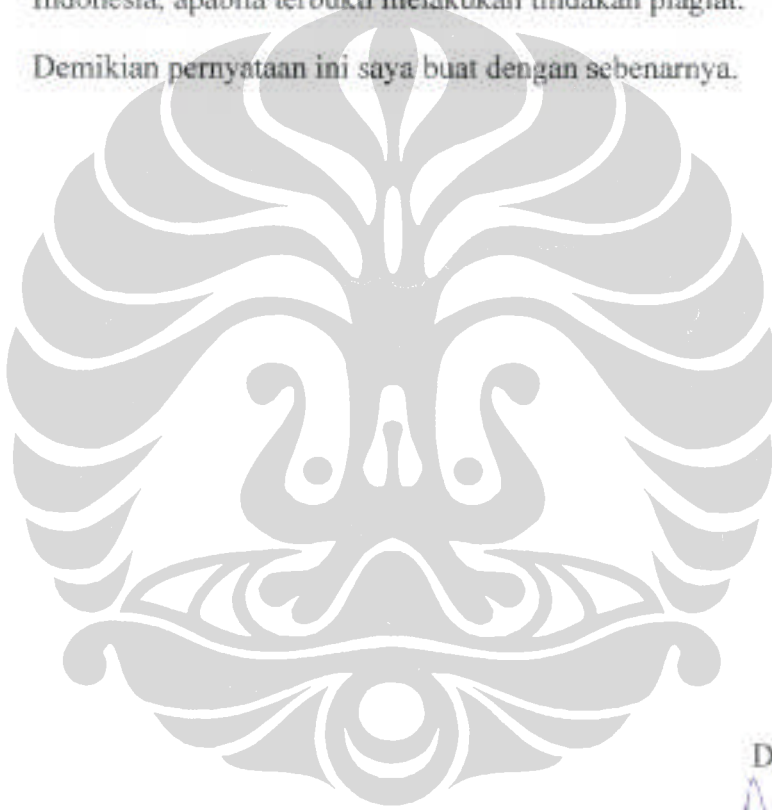
LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Dela Dwinanda
NPM : 080400044Y
Program Studi : S1 Reguler
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini Pada Level Manager (Studi di Bank XYZ)

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai ketentuan yang berlaku. Saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, apabila terbukti melakukan tindakan plagiat.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Depok, Juli 2008

(Dela Dwinanda)
NPM: 080400044Y

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS
(Hasil Karya Perorangan)**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Dela Dwinanda
NPM : 080400044Y
Program Studi : S1 Reguler
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini, Suatu Studi Kasus di Bank XYZ beserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin 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 sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta, Mei 2008

Yang menyatakan



(.....)

NPM 080400044Y

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pemurah, karena hanya atas kemurahan hati-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, guna memenuhi persyaratan ujian sarjana psikologi. Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak pada penyusunan skripsi ini, maka akan sangat sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Pembimbing skripsi, Dr.Semiati Ibnu Umar, yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, ilmu yang berkaitan dengan penyelesaian skripsi ini, saran, nasihat-nasihat, senyuman yang menentramkan hati, hingga terselesaikannya skripsi ini. Ucapan terima kasih ini, diiringi dengan permintaan maaf apabila selama mengerjakan skripsi ini banyak melakukan kesalahan.
2. Pembimbing Akademik, Dra. Augustine D.P.Sukarlan, M.si, atas perhatian dan bimbingannya selama masa perkuliahan.
3. Dicky C. Pelupessy, M.Sc, Andi Supandi, S.Psi dan Elok Dianike Malay S.Psi yang telah meluagkan waktu untuk berdiskusi dan memberi banyak masukan mengenai metode pengolahan data.
4. Pemimpin Divisi, Manager dan Staf Bank XYZ Divisi LPM (Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang diperlukan dalam skripsi ini.
5. Orang tua peneliti, mama dan bapa yang selalu mendoakan, memotivasi dan memberi dukungan dengan penuh kasih sayang.
6. Kaka sepupu peneliti, teh Iyang, teh Fifin, mba Sita yang siap membantu setiap saat, dalam penyelesaian skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga untuk pihak-pihak lain yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu. Akhir kata, peneliti menyadari penuh bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, peneliti menanti saran dan kritik yang membangun.

Depok, Juli 2008

Dela Dwinanda

ABSTRAK

Nama : Dela Dwinanda
Program Studi : Psikologi
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini Pada Level Manager (Studi di Bank XYZ)

Dalam rangka *downsizing*, perusahaan mengadakan program pensiun dini. Yang diharapkan dari program pensiun dini yaitu mengeluarkan pegawai senior yang sudah tidak produktif lagi dalam bekerja. Namun harapan perusahaan tidak tercapai. Pada penelitian sebelumnya Mein (2000) dan Beehr (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor pegawai mengambil pensiun dini. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja serta faset-fasetnya terhadap intensi mengambil pensiun dini.

Pada kepuasan kerja menggunakan sembilan faset dari Spector (1997) yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan non materi, prosedur operasional, rekan kerja, tipe pekerjaan dan komunikasi. Sedangkan pada intensi terbentuk melalui tiga determinan yaitu *attitude*, *subjective norm* dan *perceived behaviour control* dari Ajzen (2005). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian non eksperimental. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua alat ukur yaitu kepuasan kerja dan intensi mengambil pensiun dini. Partisipan penelitian ini adalah 138 orang pegawai Bank XYZ dengan jabatan *manager*.

Melalui pengolahan data metode statistik dengan *simple regression* prosedur enter diperoleh nilai signifikan sebesar 0.183. Artinya, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini. Hasilnya kepuasan kerja yang tinggi memiliki intensi yang rendah, sedangkan kepuasan kerja yang rendah juga memiliki intensi yang rendah. Selanjutnya melalui *multiple regression* prosedur *stepwise* diperoleh signifikan sebesar 0.028 dengan prediktor faset promosi. Artinya, faset promosi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini, dan faset kepuasan kerja lainnya tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini. Saran untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambahkan jumlah partisipan dengan sejumlah perusahaan.

Kata Kunci : intensi, kepuasan kerja, *manager* Bank XYZ dan pensiun dini.
Daftar Referensi : 29 judul, (1975 – 2005)

ABSTRACT

Name : Dela Dwinanda
Study Program : Psychology
Title : The impact of job satisfaction toward intention to take early retirement at managerial level, a study in XYZ Bank

To downsize its personnel, the company has introduced an early retirement program. This program has been introduced in the hope that unproductive senior employees can be reduced. But the hope has not been fulfilled. In the previous study, Mein (2000) and Beehr (1995) postulated that job satisfaction is the one predictor that drove employees to retire early. This study is conducted to observe the influence of – also the facets - job satisfaction on the intention of early retirement.

In the light of job satisfaction, 9 facets (Spector (1997)) are used – pay, promotion, supervision, fringe benefit, contingent rewards, operation procedures, coworker, nature of work, and communication. Intention is formed through 3 determinants, namely attitude, subjective norm and perceived behavior control, Ajzen (2005). This study is conducted with a non experimental quantitative approach. Data collection is conducted through a questionnaire employing 2 parameters, job satisfaction and the intention to early retirement. The respondents are 138 XYZ managers.

The statistical method, used simple regression method with enter procedure specifically, is used to process the data obtained. The value of 0.183 is obtained from the method. The value means that job satisfaction is not impact to the intention to retire early. It can be concluded that high job satisfaction results in low intention to retire early and low job satisfaction results in low intention to retire early. The multiple regression with stepwise procedure results in the value of 0.028, with the facet predictor promotion used. It can be concluded that this facet significantly impact the intention and the other facet of job satisfaction insignificantly impact the intention. It is suggested that there be more respondents and companies in the future study.

Keywords : intention, job satisfaction, XYZ bank managers and early retirement.

List Reference : 29 title, (1975 – 2005)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Permasalahan	5
1.3. Rumusan Permasalahan	8
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.6. Sistematikan Penulisan	9
2. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Pengembangan Organisasi	11
2.1.1. Definisi Pengembangan Organisasi	11
2.1.2. Efektifitas Perusahaan	12
2.1.2.1 Upaya-Upaya untuk Mencapai Efektifitas.....	13
2.2. Downsizing.....	13
2.2.1. Definisi Downsizing.....	13
2.3. Pensiun Dini	14
2.3.1. Definisi Pensiun Dini	14
2.3.2. Program Pensiun Dini	15
2.3.3 Faktor-Faktor Sbagai Prediktor Pegawai Mengambi Pensiun Dini.....	15
2.4. Kepuasan Kerja.....	17
2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja	17
2.4.2 Faset-Faset Kepuasan Kerja	18
2.4.3 Pendekatan Pengukuran Kepuasan Kerja	19
2.4.4 Respon Ketidakpuasan Kerja	20
2.5 Intensi	21
2.5.1 Definisi Intensi	22
2.5.2 Teori Intensi.....	22
2.5.2.1 Theory Of Planned Behaviour.....	22
2.5.3 Tiga Determinan dalam Theory Planned Behaviour.....	24
2.5.3.1 Attitude	24
2.5.3.2 Subjective Norm	25

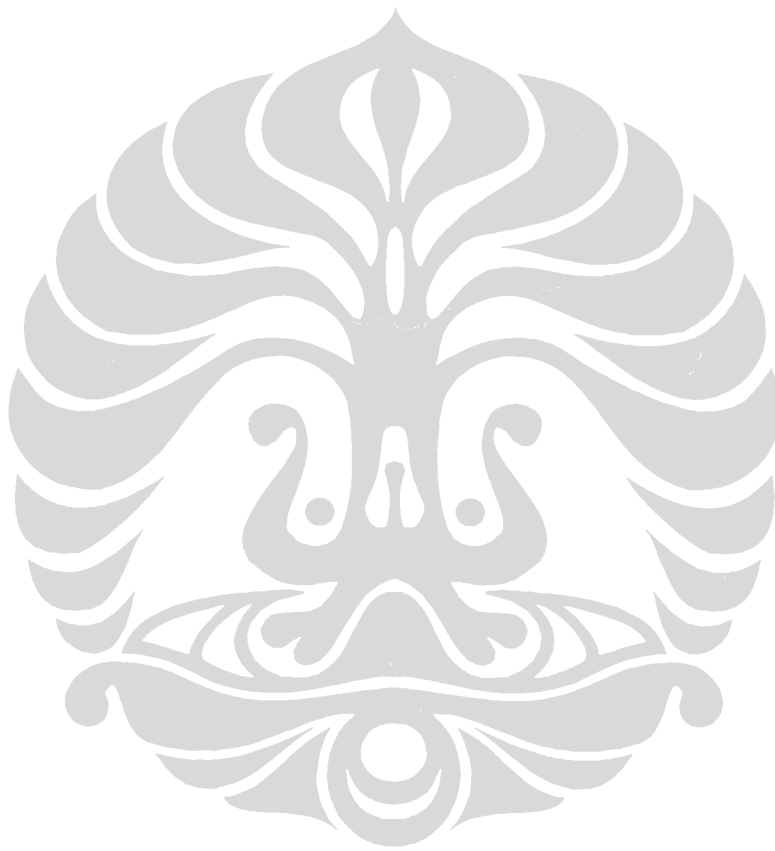
2.5.3.3 Perceived Behaviour Control	26
2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	27
3. MASALAH DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	31
3.1. Pembatasan Masalah	31
3.2. Variabel	32
3.3. Definisi Operasional	33
3.4. Perumusan Permasalahan	35
3.5. Hipotesis Penelitian	38
4. METODE PENELITIAN	39
4.1 Teknik Pengambilan Sampel	39
4.1.1 Lokasi Penelitian	39
4.1.2 Populasi	39
4.1.3 Teknik Pengambilan Sampel	39
4.1.4 Karakteristik Partisipan	40
4.2 Rancangan Penelitian.....	41
4.2.1 Tipe dan Desain Penelitian	42
4.3 Pengumpulan Data	42
4.3.1 Alat Ukur Kepuasan Kerja	43
4.3.1.1 Adaptasi Alat Ukur Kepuasan Kerja	43
4.3.1.2 Cara Skoring Kepuasan Kerja.....	45
4.3.2 Alat Ukur Intensi Mengambil Pensiun Dini	45
4.3.2.1 Elisitasi Alat Ukur Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	46
4.3.2.2 Cara Skoring Intensi Mengambil Pensiun Dini....	49
4.3.3 Susunan Kuesioner	49
4.3.4 Tahap Uji Coba	50
4.4 Pelaksanaan Penelitian	51
4.5 Metode Pengolahan Data	52
4.5.1 Metode Penghitungan Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur	52
4.5.1.1 Penghitungan Reliabilitas Kepuasan Kerja dan Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	52
4.5.1.2 Penghitungan Validitas Kepuasan Kerja dan Intensi Mengambil Pensiun Dini	52
4.5.2 Metode Pengolahan Hasil Utama	53
4.5.2.1 Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	53
4.5.2.2 Pengujian Pengaruh Faset Kepuasan Kerja Dengan Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	53
4.5.3 Metode Pengolahan Data Tambahan	54
4.5.3.1 Gambaran Partisipan	54
4.5.3.2 Perbandingan Mean Dua Kelompok atau Lebih	55
4.5.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Attitude, Subjective Norm dan Perceived Behaviour Control	55

5. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI DATA	56
5.1 Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur	56
5.1.1 Alat Ukur Kepuasan Kerja	56
5.1.2 Alat Ukur Intensi Mengambil Pensiun Dini	60
5.2 Karakteristik Partisipan	61
5.3 Analisis Data Utama	61
5.3.1 Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini dan Uji HIpotesis	61
5.3.2 Analisis Pengaruh Faset-Faset Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini	63
5.4 Analisis Data Tambahan	65
5.4.1 Gambaran Umum Partisipan Penelitian	65
5.4.1.1 Gambaran Kepuasan Kerja Pada Partisipan.....	65
5.4.1.2 Gambaran Kepuasan Pada Faset Gaji	66
5.4.1.3 Gambaran Kepuasan Pada Faset Promosi.....	66
5.4.1.4 Gambaran Kepuasan Pada Faset Supervisi	67
5.4.1.5 Gambaran Kepuasan Pada Faset Tunjangan Tambahan.....	67
5.4.1.6 Gambaran Kepuasan Pada Faset Penghargaan.....	68
5.4.1.7 Gambaran Kepuasan Pada Faset Prosedur Operasional	68
5.4.1.8 Gambaran Kepuasan Pada Faset Rekan Kerja.....	68
5.4.1.9 Gambaran Kepuasan Pada Faset Tipe Pekerjaan....	69
5.4.1.10 Gambaran Kepuasan Pada Faset Komunikasi.....	69
5.4.1.11 Gambaran Intensi Mengambil Pensiun Dini	70
5.4.1.12 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Dengan Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	71
5.4.2 Perbandingan Intensi Berdasarkan Tingkat Kepuasan	72
5.4.3 Gambaran Kepuasan Kerja dan Intensi Mengambil Pensiun Dini Dari Katagori Usia Partisipan.....	73
5.4.3.1 Gambaran Kepuasan Kerja Kategori Usia.....	73
5.4.3.2 Gambaran Intensi Kategori Usia.....	73
5.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Dimensi-Dimensi Intensi	74
5.4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Atitude.....	74
5.4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Subjective Norm	75
5.4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perceived Behaviour Control.....	76
6. KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN	78
6.1 Kesimpulan.....	79
6.2 Diskusi Hasil Penelitian.....	83
6.3 Saran.....	83
6.3.1 Saran Praktis	83
6.3.2 Saran Penelitian	84
DAFTAR REFERENSI.....	86

DAFTAR TABEL

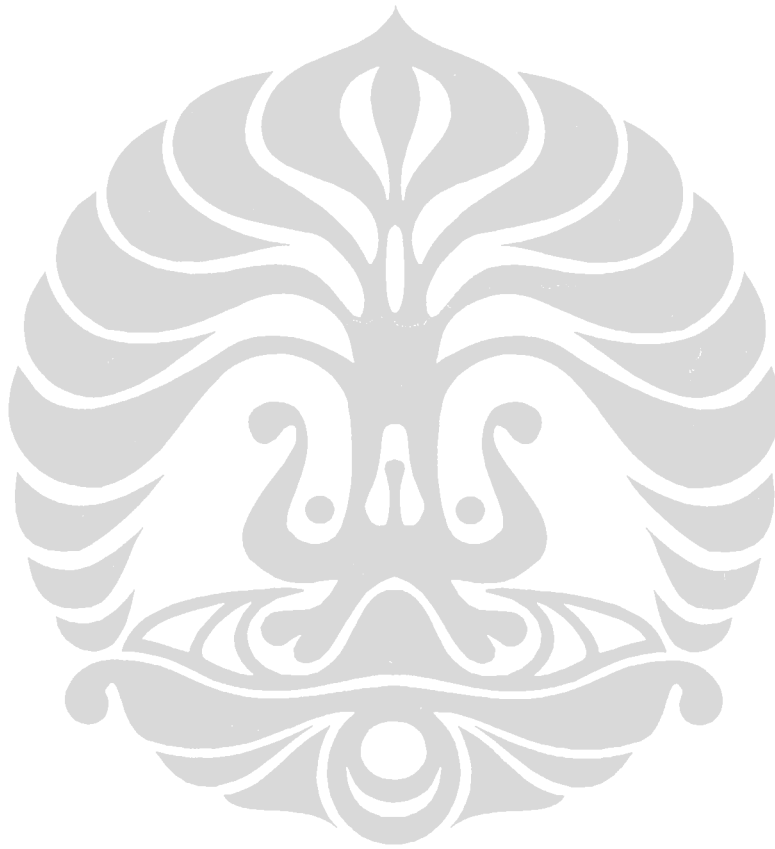
Tabel 2.1	Contoh Model Pembentukan <i>Belief</i>	25
Tabel 4.1	Faset-Faset JSS dan Nomor Item yang Mewakilinya	44
Tabel 4.2	Pertanyaan Elisitasi	46
Tabel 4.3	<i>Modal Salient Belief</i>	47
Tabel 4.4	Pasangan Pernyataan	47
Tabel 4.5	Determinan, Faktor yang Membentuk Determinan dan Nomor Item.....	48
Tabel 4.6	Persentase <i>Stanine</i>	54
Tabel 5.1	Hasil Reliabilitas Uji Coba Pertama dan Uji Coba Kedua	57
Tabel 5.2	Hasil Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja Uji Coba Kedua.....	58
Tabel 5.3	Faset-Faset Alat Ukur Kepuasan Kerja dan Nomor-Nomor Item pada Saat Penelitian	59
Tabel 5.4	Alat Ukur Intensi Mengambil Pensiun Dini Saat Penelitian.....	60
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Karakteristik Partisipan	61
Tabel 5.6	Hasil Perhitungan <i>Simple Regression</i> antara Mean Skor Kepuasan Kerja dengan Mean Skor Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	62
Tabel 5.7	Hasil <i>Coefficient</i> antara Mean skor Kepuasan Kerja dengan Mean Skor Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	62
Tabel 5.8	Hasil <i>Multiple Regression</i> antara Mean Skor Masing-Masing Fase Kepuasan Kerja dengan Mean Skor Intensi Mengambil Pensiun Dini	63
Tabel 5.9	Hasil <i>Coefficient</i> antara Mean Skor Faset Promosi dengan Mean Skor Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	64
Tabel 5.10	Kategori Tingkat Kepuasan Kerja	66
Tabel 5.11	Kategori Tingkat Kepuasan Gaji	66
Tabel 5.12	Kategori Tingkat Kepuasan Promosi	66
Tabel 5.13	Kategori Tingkat Kepuasan Supervisi	67
Tabel 5.14	Kategori Tingkat Kepuasan Tunjangan Tambahan	67
Tabel 5.15	Kategori Tingkat Kepuasan Penghargaan Non Materi	68
Tabel 5.16	Kategori Tingkat Kepuasan Prosedur Operasional.....	68
Tabel 5.17	Kategori Tingkat Kepuasan Rekan Kerja	69
Tabel 5.18	Kategori Tingkat Kepuasan Tipe Pekerjaan.....	69
Tabel 5.19	Kategori Tingkat Kepuasan Komunikasi	69
Tabel 5.20	<i>Stanine</i> Intensi	70
Tabel 5.21	Gambaran Umum Intensi	71
Tabel 5.22	Distribusi Frekuensi Partisipan berdasarkan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini	72
Tabel 5.23	Intensi Ditinjau dari Tingkat Kepuasan Kerja	72
Tabel 5.24	Kepuasan Kerja Ditinjau dari Kategori Usia	73
Tabel 5.25	Intensi Ditinjau dari Usia	74
Tabel 5.26	Perhitungan <i>Simple Regression</i> antara Mean Kepuasan Kerja dengan Mean Attitude.....	74
Tabel 5.27	<i>Coefficient</i> anantara Mean Kepuasan Kerja dengan Mean Total...	75
Tabel 5.41	Hasil Perhitungan <i>Simple Regression</i> antara Mean Skor Total	

Kepuasan Kerja dengan Total Subjective Norm.....	75
Tabel 5.42 Coefficient antara Mean Kepuasan Kerja dengan Mean Subjective Norm.....	76
Tabel 5.43 Hasil Perhitungan Simple Regression antara Kepuasan Kerja dengan Perceived Behaviour Control	76
Tabel 5.44 Coefficient antara Mean Kepuasan Kerja dengan Total Perceived Behaviour Control	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	21
Gambar 2.2 <i>The Theory of Planned Behaviour</i>	23
Gambar 2.3 Respon Ketidakpuasan Kerja	28
Gambar 2.4 Respon Kepuasan Kerja	28
Gambar 2.5 Hubungan Kepuasan Kerja, Intensi dan Perilaku.....	29
Gambar2.6 Model Teoritik Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	30
Gambar 4.1 Model Teoritik Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Elisitasi	xvi
Lampiran 2. Profil Program Pensiun Dini Di Bank XYZ	xvii
Lampiran 3. Hasil Uji Coba Pertama.....	xviii
3.1 Uji Coba Reliabilitas Alat Ukur Kepuasan Kerja	xviii
3.2 Uji Coba Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja	xx
Lampiran 4. Hasil Uji Coba Kedua	xxv
4.1 Uji Coba Reliabilitas Alat Ukur Kepuasan Kerja	xxv
4.2 Uji Coba Reliabilitas Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	xxvii
4.3 Uji Coba Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja	xxvii
Lampiran 5. Hasil Penelitian Utama.....	xxxiii
5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	xxxiii
5.2 Pengaruh Faset – Faset Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini	Xxxiv
Lampiran 6. Hasil Penelitian Tambahan	xxxv
6.1 Kategori Tingkat Kepuasan Kerja.....	xxxv
6.2 Kategori Intensi Mengambil Pensiun Dini.....	xxxvii
6.3 Distribusi Frekuensi	xxxviii
6.4 Perbandingan Dua Kelompok atau Lebih	xxxviii
6.5 Simple Regression	xxxix

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada tahun 50-an di Indonesia mengalami angka kelahiran yang tinggi seperti banyak negara berkembang lainnya, sehingga menyebabkan "peledakan penduduk". Mereka yang dilahirkan di tahun 50-an tersebut termasuk dalam kategori penduduk yang meledak. Hal ini disebabkan salah satu upaya pemerintah Indonesia untuk menekan laju angka kelahiran yaitu program keluarga berencana (KB), baru dicanangkan pada tanggal 29 juni 1970. Sehingga angka kelahiran turun dengan relatif cepat sejak tahun 1970-an berarti peledakan penduduk dapat dikatakan mulai berkurang (BKKBN, 2008). Angka kelahiran memang telah berhasil menurun dengan relatif cepat. Namun penduduk yang meledak sekitar tahun 50-an masih berstatus sebagai tenaga kerja dan berdampak pada perusahaan-perusahaan pada abad 20, dimana jumlah tenaga kerja senior yang tersedia melonjak tinggi, menyebabkan tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan ikut meningkat. Karena perusahaan-perusahaan tersebut harus menampung tenaga kerja yang tersedia.

Saat ini kategori penduduk yang meledak tersebut rata-rata berusia 50 tahun yang merupakan pegawai senior (*older workers*) di perusahaan dan beberapa tahun belakangan ini, dapat dilihat melalui data BPS (Badan Pusat Statistik) jumlah pegawai senior semakin meningkat secara dramatis. Berarti perusahaan harus mengeluarkan dana yang cukup besar untuk biaya gaji pegawai tersebut, karena pada umumnya gaji pegawai yang senior atau yang sudah lama bekerja dalam perusahaan lebih tinggi dibandingkan pegawai-pegawai yang lebih junior (Noe, 2003). Pengeluaran dana yang cukup besar untuk gaji pegawai senior tersebut, mengakibatkan perusahaan tidak berjalan efektif. Sehingga perusahaan ingin "mengurangi" beberapa pegawai yang senior yang sudah tidak produktif lagi, sehingga perusahaan dapat berjalan efektif, karena dapat mengurangi pengeluaran biaya perusahaan. Hal ini disebabkan tenaga kerja mengambil bagian terbesar dari total beban biaya perusahaan, sebab perusahaan tidak perlu menganggarkan dana untuk memberi gaji atau tunjangan lain pada pegawai. Dengan begitu akan menimbulkan surplus dana, yang diharapkan dapat