

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Krisis multidimensional dalam bidang ekonomi, politik, dan budaya yang dialami Indonesia pada saat ini menyebabkan keterpurukan dunia usaha di Indonesia. Dalam kondisi seperti ini maka perusahaan seringkali dituntut untuk membuat kebijakan baru untuk dapat tetap bertahan. Seringkali kebijakan tersebut dibuat berdasarkan kepentingan perusahaan dan mengabaikan kepentingan dan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan suatu hal yang penting karena dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman.

Secara umum, setiap orang memerlukan pekerjaan. Dalam era modern seperti sekarang ini, pekerjaan merupakan salah satu faktor terpenting yang bisa mendatangkan kepuasan karena dengan bekerja individu mendapatkan uang, jabatan, dan memiliki kebanggaan pada diri sendiri karena dapat berprestasi dan menuangkan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat memperkuat harga diri. Akan tetapi, terdapat satu masa dimana seseorang harus berhenti bekerja, yaitu masa pensiun. Dalam masa pensiun, karyawan akan dihadapkan pada berbagai perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, seperti perubahan keadaan ekonomi dan perubahan aktivitas. Mereka tidak lagi memiliki suatu penghasilan tetap, dan kehilangan aktivitas bekerja yang telah dirasakan sebagai suatu rutinitas.

Dalam menghadapi perubahan tersebut, karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Masa 1 tahun menjelang pensiun merupakan masa

yang cukup dekat dengan masa pensiun dan pada masa ini karyawan memerlukan penyesuaian diri untuk dapat memasuki masa pensiun dengan baik. Pada beberapa instansi, karyawan biasanya diberikan kesempatan selama 1 tahun untuk melakukan penyesuaian diri dengan perubahan yang terjadi. (**Turner & Helms, 1983**). Pada masa ini, karyawan yang akan memasuki masa pensiun tersebut dituntut untuk dapat mencari kegiatan pengganti untuk mengisi waktu luang di masa pensiunnya. Selain itu, mereka juga memerlukan suatu perencanaan dalam mengatur keuangannya di masa pensiun, mengingat bahwa pendapatan keluarga akan berkurang setelah mereka memasuki masa pensiun.

Dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan di masa pensiun, karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang seringkali mendapatkan hambatan, misalnya mereka sulit untuk mencari pekerjaan yang lain. Hal ini terkait dengan faktor usia dari karyawan yang berkisar antara 54 sampai 55 tahun. Pada usia tersebut, kondisi fisik dari karyawan yang akan memasuki masa pensiun sudah mulai menurun sedangkan sebagian besar perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kondisi fisik yang prima dan semangat kerja yang tinggi. Selain faktor usia, faktor lain yang terkait adalah wawasan maupun keterampilan yang dimiliki. Selain sulit mencari pekerjaan yang lain, sebagian besar karyawan yang akan memasuki masa pensiun terkadang merasa kesulitan untuk mencari kegiatan di masa pensiun karena selama mereka masih bekerja, mereka disibukkan oleh pekerjaan mereka sehingga tidak pernah bergabung dalam kegiatan di lingkungan sosial.

Untuk dapat mengatasi hambatan tersebut, faktor internal yang perlu dimiliki oleh karyawan yang akan memasuki masa pensiun ketika menghadapi situasi yang penuh tantangan seperti masa pensiun adalah keyakinan bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk menghadapi masa pensiun sehingga setelah karyawan tersebut memasuki masa pensiun maka mereka dapat tetap merasa yakin untuk dapat melakukan kegiatan yang bermanfaat dan tidak merasa dirinya masih memiliki kemampuan untuk melakukan hal yang berguna. *Belief* seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengatur situasi-situasi yang akan datang disebut *self- efficacy*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 orang karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang, karyawan yang memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan di masa pensiun akan berusaha untuk mencari kegiatan pengganti di masa pensiunnya, misalnya dengan mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya ataupun dengan mengurus keluarganya. Untuk menghadapi perubahan dalam pendapatan keluarga, sebagian karyawan akan berusaha untuk mencari pekerjaan tambahan, sedangkan karyawan yang lain akan berusaha untuk memanfaatkan tunjangan yang diterimanya dengan sebaik mungkin. Karyawan yang kurang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya merasa khawatir dalam menghadapi masa pensiun. Mereka menganggap masa pensiun sebagai suatu hal yang mengancam karena mereka belum dapat memperkirakan apa yang akan terjadi di masa pensiun. Dalam menghadapi masa

pensiun, karyawan yang kurang memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri mereka cenderung belum dapat menentukan apa yang akan mereka lakukan setelah menghadapi masa pensiun dan belum melakukan perencanaan dalam menghadapi masa pensiun .

PT 'X' adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang farmasi yang memulai usahanya dari perusahaan kecil yang berkembang menjadi perusahaan yang cukup besar. Dengan berkembangnya usaha ini sudah dilakukan perbaikan manajemen dengan jasa konsultan manajemen yang cukup handal. Struktur organisasi PT 'X' sudah memenuhi persyaratan sebuah Perseroan Terbatas, yaitu terdapat dewan komisaris, direksi, serta staf yang terbagi dalam divisi marketing, umum, akuntansi dan keuangan, dan produksi. Pada saat ini PT 'X' memiliki karyawan yang berjumlah \pm 362 orang dan sebagian besar merupakan karyawan tetap yang sudah bekerja selama puluhan tahun dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Batas usia kerja maksimal yang ditetapkan oleh PT 'X' adalah 55 tahun, akan tetapi pada beberapa karyawan yang masih produktif diberi kesempatan untuk memperpanjang masa kerjanya dengan hubungan kontrak. Berdasarkan informasi yang didapat dari bagian personalia, jumlah karyawan yang akan memasuki masa pensiun pada 1 tahun mendatang berjumlah 7 orang. Sampai saat ini, PT 'X' belum memiliki suatu program untuk mempersiapkan karyawannya dalam menghadapi masa pensiun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 orang karyawan yang telah memasuki masa pensiun, sebesar 75% dari karyawan tersebut merasa belum siap untuk memasuki masa pensiun karena belum mengetahui kegiatan apa yang akan

dilakukan di masa pensiun sedangkan sebesar 25% sudah dapat menentukan kegiatan di masa pensiunnya dengan berjualan.

Mengingat bahwa dalam menghadapi masa pensiun individu akan dihadapkan pada perubahan yang terjadi secara tiba-tiba sedangkan perusahaan belum memiliki program untuk mempersiapkan karyawannya dalam menghadapi masa pensiun maka karyawan yang akan memasuki masa pensiun memerlukan suatu keyakinan akan kemampuan diri mereka dalam mengatur dan melaksanakan sumber-sumber dari tindakan yang diperlukan untuk mengatur situasi yang berorientasi ke masa depan yang disebut sebagai *self-efficacy*.

Seseorang yang menganggap tugas yang sulit sebagai tantangan yang harus dikuasai akan mendekati situasi-situasi yang mengancam dengan penuh keyakinan bahwa mereka dapat mengendalikan situasi-situasi tersebut dan memandang kegagalan sebagai usaha yang tidak memadai atau kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang sebenarnya masih dapat mereka raih adalah orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Sebaliknya, seseorang yang memiliki aspirasi yang rendah dan komitmen yang lemah terhadap tujuan-tujuan yang telah ditetapkan akan menghindari tugas-tugas yang sulit yang dianggap sebagai ancaman bagi diri mereka. Pada saat menghadapi tugas-tugas yang sulit mereka terpaku pada kelemahan-kelemahan mereka dan hambatan-hambatan yang akan dihadapi. Pada saat mengalami kegagalan, mereka membayangkan kemungkinan hasil yang tidak menyenangkan serta lambat bangkit dari kegagalan karena melihat *performance* yang kurang sebagai kemampuan yang tidak mencukupi, dan mudah kehilangan keyakinan mengenai kemampuan diri adalah

orang yang memiliki *self-efficacy* rendah karena sebenarnya derajat *self-efficacy* yang dimiliki oleh seseorang dipengaruhi oleh tindakan yang akan dipilih, banyak usaha yang digunakan dalam menghadapi masalah, berapa lama seseorang dapat bertahan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, dan bagaimana penghayatan perasaannya. (Bandura, 2002).

Seorang karyawan yang akan memasuki masa pensiun tetap dituntut untuk dapat tetap melakukan tugas pekerjaannya dengan baik. Sedangkan di lain pihak, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Salah satu diantaranya adalah lama masa pekerjaan. Dalam menghadapi masa pensiun, karyawan yang telah bekerja selama puluhan tahun dan mengerjakan tugas yang sama setiap hari seringkali menganggap tugas yang dikerjakannya hanya sebagai rutinitas. Pada situasi yang bersifat rutin tersebut, maka para karyawan memerlukan *self-efficacy* yang tinggi sehingga mereka menganggap tugas yang rutin tersebut bukan sebagai suatu hal yang membosankan tetapi sebagai suatu hal yang menantang dan mereka dapat tetap bekerja dengan baik sampai masa pensiunnya.

Berdasarkan hasil survey awal dari 4 orang karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang yang berjenis kelamin laki-laki, terdapat berbagai pandangan mengenai masa pensiun. Terdapat 25% dari karyawan yang akan memasuki masa pensiun berencana untuk tidak bekerja lagi dan 25% berencana untuk mencari pekerjaan, sedangkan 50% dari karyawan belum memiliki rencana di masa pensiun. Karyawan yang memilih untuk tidak bekerja lagi menganggap diri mereka sudah tidak mampu untuk bekerja kembali

karena kondisi fisik yang mulai menurun sebagai akibat bertambahnya usia ataupun karena sakit yang dialami. Karyawan tersebut mengatakan bahwa mereka sudah merasa lelah dalam bekerja dan ingin menikmati masa pensiun dengan beristirahat dan menggunakan tunjangan pensiun. Mereka sebenarnya sempat berpikir untuk melakukan pekerjaan sampingan, tetapi mengingat kondisi fisik yang sudah semakin menurun maka mereka merasa tidak yakin untuk dapat bekerja kembali. Jumlah sebesar 25% dari karyawan yang berencana untuk bekerja kembali merasa yakin dalam menghadapi masa pensiun. Karyawan yang berencana untuk bekerja kembali merencanakan untuk membuka usaha sendiri atau usaha bersama rekan kerja sesuai keterampilan yang dimilikinya. Sedangkan 50% dari karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang belum dapat menentukan rencana di masa pensiun karena mereka berpendapat bahwa mereka belum dapat memperkirakan apa yang akan terjadi di masa pensiun dan mereka akan berusaha untuk menjalani saja masa-masa menjelang masa pensiun dan akan memikirkan kembali apa yang akan dilakukannya setelah mereka memasuki masa pensiun.

Apabila dilihat berdasarkan sumber-sumber informasi dalam *self-efficacy*, hampir seluruhnya karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang seringkali mengalami keberhasilan dalam pekerjaannya (*mastery experience*). Mereka seringkali mampu mencapai target sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat 25% karyawan yang memiliki rekan kerja yang dapat menjadi panutan dalam melakukan pekerjaannya (*vicarious experience*). Hampir seluruh karyawan mendapatkan dukungan dari keluarga

dalam menghadapi masa pensiun (*verbal persuasion*). Hampir seluruh karyawan yang akan memasuki masa pensiun menganggap bahwa kondisi fisik dan emosi mereka masih mendukung dalam menghadapi masa pensiun (*physiological and affective states*).

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan pada karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang, peneliti menemukan adanya variasi dalam keyakinan karyawan akan kemampuan dirinya untuk menghadapi masa pensiun. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *self-efficacy* pada karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka identifikasi masalahnya adalah bagaimana gambaran *self-efficacy* pada karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang di PT 'X' Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai derajat *self-efficacy* pada karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang di PT 'X' Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tentang derajat *self-efficacy* dan kaitannya dengan faktor-faktor yang melatarbelakanginya pada karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang di PT 'X' Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

- Memberi sumbangan bagi ilmu Psikologi Industri tentang *self-efficacy* pada karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang.
- Memberikan informasi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berhubungan dengan *self-efficacy* dalam setting lingkungan kerja atau organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi bagi perusahaan untuk dapat mengetahui gambaran derajat *self-efficacy* pada karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang. Informasi ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mempersiapkan masa pensiun bagi karyawannya.
- Memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang melatarbelakangi *self-Efficacy* yang terdapat dalam diri karyawan yang akan memasuki masa

pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang sehingga dapat membantu karyawan dalam mempersiapkan masa pensiunnya.

1.5 Kerangka Pikir

Pensiun adalah suatu masa dimana seorang individu mengalami pemutusan hubungan kerja dengan lembaga atau instansi dimana ia bekerja karena faktor usia sudah lanjut. (Irmawati Siahaan, 1997). Karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang termasuk dalam tahap perkembangan dewasa madya lanjut. Masa dewasa madya lanjut berkisar antara usia 50 tahun hingga 60 tahun. Masa dewasa madya merupakan suatu masa transisi yang senantiasa menuntut penyesuaian diri terhadap minat, nilai, dan pola perilaku yang baru. (Hurlock, 1980)

Pengertian pensiun ditinjau dari sudut pandang Psikologi adalah suatu masa perubahan antara kesibukan-kesibukan kerja dan suatu kondisi berhenti bekerja. Tinjauan tentang keterlibatan para karyawan di dalam pekerjaan menjadi suatu hal yang serius pada masa pensiun, karena selama bekerja mereka telah menghayati suatu perasaan seperti rasa puas, memiliki aktivitas yang berarti, dan rasa keberhasilan dalam bekerja. Dengan bekerja, karyawan memiliki suatu penghasilan yang tetap dan mereka merasa dihargai oleh orang lain. Pada saat karyawan memasuki masa pensiun, mereka akan dihadapkan pada berbagai perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, seperti perubahan keadaan ekonomi dan gaya hidup. Mereka tidak lagi memiliki suatu penghasilan tetap, dan kehilangan aktivitas bekerja yang telah dirasakan sebagai suatu rutinitas.

(www.e-psikologi.com)

Dalam menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi di masa pensiun, perilaku karyawan dipengaruhi oleh *belief*, yaitu keyakinan dari individu yang akan ditampilkan dalam bentuk perilaku. *Belief* menjelaskan bagaimana seseorang dapat menilai atau mengevaluasi kejadian yang akan ditampilkan dalam perilaku (**International Encyclopedia of Social Science, 1998**). Jika seseorang tidak memiliki keyakinan bahwa ia dapat menghasilkan sesuatu maka ia tidak akan dapat mencoba untuk membuat sesuatu itu terjadi (**Bandura, 2002**). Salah satu bentuk dari *belief* adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan tentang kemampuan seseorang dalam mengatur dan melaksanakan sumber-sumber tindakan yang diperlukan untuk mengatur situasi-situasi yang berorientasi ke masa depan (**Bandura, 2002**). *Self-efficacy* menentukan saat seseorang merasa, berpikir, memotivasi diri dan bertindak laku (**Bandura, 2002**). Pemahaman di atas, mendasari bahwa adanya pemahaman kognitif yang mempengaruhi *self-efficacy* seseorang. *Self-efficacy* yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi tindakan yang akan dipilih, banyak usaha yang digunakan dalam menghadapi masalah, berapa lama seseorang dapat bertahan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, dan bagaimana penghayatan perasaannya.

Karyawan yang memiliki *Self-efficacy* tinggi akan memandang masa pensiun sebagai tantangan yang harus dapat dihadapi, dan bukan sebagai ancaman atau sesuatu yang harus dihindari. Mereka memperkuat dan meningkatkan usaha terhadap kegagalan dan dapat dengan cepat memulihkan *self-efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan atau kemunduran. Mereka menganggap kegagalan

sebagai suatu akibat dari usaha yang tidak maksimal atau pengetahuan dan keterampilan yang kurang, yang seharusnya dapat mereka lakukan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *Self-efficacy* yang rendah akan kemampuan dirinya akan memandang masa pensiun sebagai ancaman yang harus dihindari. Mereka menganggap kegagalan sebagai akibat dari kemampuan diri yang kurang. Mereka terpaku pada kelemahan diri dan hambatan-hambatan yang mereka hadapi dan cepat menyerah ketika mengalami kesulitan.

Beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap derajat *self-efficacy* dari karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang adalah pendidikan, lamanya masa bekerja, pekerjaan sampingan yang dimiliki, dan level manajemen yang dimiliki oleh karyawan. Faktor pendidikan, dapat mempengaruhi wawasan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan serta mempengaruhi level manajemen yang dapat diraih dalam pekerjaan. Lamanya masa bekerja seorang karyawan akan mempengaruhi besar tunjangan pensiun yang diterimanya. Semakin lama karyawan tersebut bekerja maka semakin besar tunjangan yang diperoleh. Karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan akan merasa yakin bahwa mereka akan mampu menghadapi masa pensiun dengan baik karena setelah mereka pensiun maka mereka masih memiliki penghasilan yang dapat menunjang kebutuhan hidup mereka, sedangkan bagi karyawan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan, setelah mereka mengalami pensiun maka mereka tidak memiliki penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Level manajemen yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap derajat *self-efficacy* karena level manajemen yang dimiliki karyawan berdampak pada

kompetensi yang dimiliki karyawan dan variasi pengalaman kerja yang dimiliki. Karyawan yang termasuk dalam level manajemen bawah cenderung memiliki perkembangan karir yang cenderung lambat dan menetap, sedangkan karyawan yang termasuk level manajemen atas cenderung memiliki perkembangan karir yang relatif lebih cepat dan bervariasi.

Keyakinan mengenai *efficacy* karyawan yang akan memasuki masa pensiun secara kognitif dapat dikembangkan melalui empat sumber pengaruh utama, yaitu *mastery experiences*, *vicarious experiences*, *verbal persuasion* dan *physiological and affective states*. Keempat sumber tersebut tergantung pada bagaimana karyawan yang akan memasuki masa pensiun menginterpretasikan sumber-sumber yang diperolehnya tersebut. Untuk dapat meramalkan kejadian dan mengendalikan hal yang mempengaruhi hidup mereka, para karyawan akan mengolah informasi yang diperoleh melalui sumber-sumber *self-efficacy* untuk membangun pilihan, menimbang dan mengintegrasikan faktor prediktif untuk menguji dan memperbaiki penilaian-penilaian hasil dari tindakan mereka, mengingat faktor-faktor yang telah mereka uji dan bagaimana faktor-faktor tersebut telah terlaksana dengan baik melalui empat proses utama dari *self-efficacy* yang yaitu proses kognitif, afektif, motivasional, dan seleksi.

Sumber yang paling efektif untuk dapat membentuk penghayatan yang kuat mengenai *efficacy* adalah melalui *mastery experiences* atau pengalaman bahwa karyawan mampu menguasai keterampilan tertentu. Keberhasilan yang pernah dialami karyawan akan membangun keyakinan akan *efficacy*, sedangkan kegagalan yang pernah dialami karyawan akan menghambat *efficacy*, terutama

bila kegagalan terjadi sebelum penghayatan *efficacy* itu terbentuk secara mantap. Keberhasilan yang dialami karyawan selama bekerja memperkuat keyakinan bahwa mereka dapat mengalami keberhasilan yang serupa khususnya ketika mereka menghadapi masa pensiun.

Sumber kedua yang dapat membentuk dan memperkuat *self-efficacy belief* adalah melalui *vicarious experiences* atau pengalaman yang dapat diamati dari orang lain yang mempunyai karakteristik yang hampir sama dengan dirinya. Melihat orang lain yang mempunyai karakteristik yang hampir sama dengan dirinya mengalami pensiun melalui usaha yang terus-menerus akan meningkatkan kepercayaan bahwa mereka mampu mengatasi situasi yang kurang lebih sama untuk mencapai keberhasilan. Dengan cara yang sama, mengamati kegagalan orang lain meskipun sudah berusaha dengan kuat, akan menurunkan penilaian *efficacy* dan usaha dirinya. Pengaruh dari *modelling* terhadap *self-efficacy belief* sangat dipengaruhi oleh persamaan diri dengan model yang diamati. Semakin besar kesamaan yang dianggap ada, maka semakin besar pengaruh keberhasilan dan kegagalan model. Bila karyawan memandang model tersebut sebagai sesuatu yang sangat berbeda dari dirinya, maka *self-efficacy belief* pada dirinya tidak terlalu banyak dipengaruhi oleh tingkah laku dan pencapaian model-model tersebut.

Sumber ketiga yang dapat membentuk dan memperkuat *self-efficacy* adalah *verbal persuasion*. Dukungan yang diberikan oleh atasan, rekan sekerja, atau keluarga berupa dukungan bahwa karyawan tersebut dapat melakukan

kegiatan yang berguna di masa pensiun memperkuat *belief* karyawan bahwa mereka mampu mencapai tujuan mereka dengan kemampuan yang mereka miliki.

Sumber keempat yang dapat membentuk dan menguatkan *self-efficacy belief* adalah dengan *physiological and affective states*, yaitu penghayatan seseorang mengenai kondisi fisik dan emosi yang dimilikinya. Karyawan yang menghayati kondisi fisiknya masih sehat dan kuat cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi bahwa dirinya dapat menghadapi masa pensiun bila dibandingkan dengan karyawan yang menghayati kondisi fisiknya sebagai hal yang menghambat.

Keempat sumber tersebut akan membentuk *self-efficacy belief* yang akan menentukan bagaimana karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang merasa, berpikir, memotivasi diri dan bertindak laku. *Belief* seperti itu menghasilkan pengaruh yang berbeda melalui empat proses utama. Proses-proses itu meliputi proses kognitif, motivasional, afektif, dan seleksi.

Dalam proses kognitif, *belief* karyawan mengenai bentuk *efficacy* yang mereka miliki membentuk tipe *anticipatory scenario* yang mereka bentuk dan latih. Karyawan yang memiliki penghayatan *efficacy* yang tinggi, membayangkan skenario sukses yang memberikan tuntutan yang positif dengan dukungan untuk pelaksanaan pencapaian. Karyawan yang meragukan *efficacy* mereka, membayangkan skenario kegagalan dan terpaku pada hal-hal yang tidak beres.

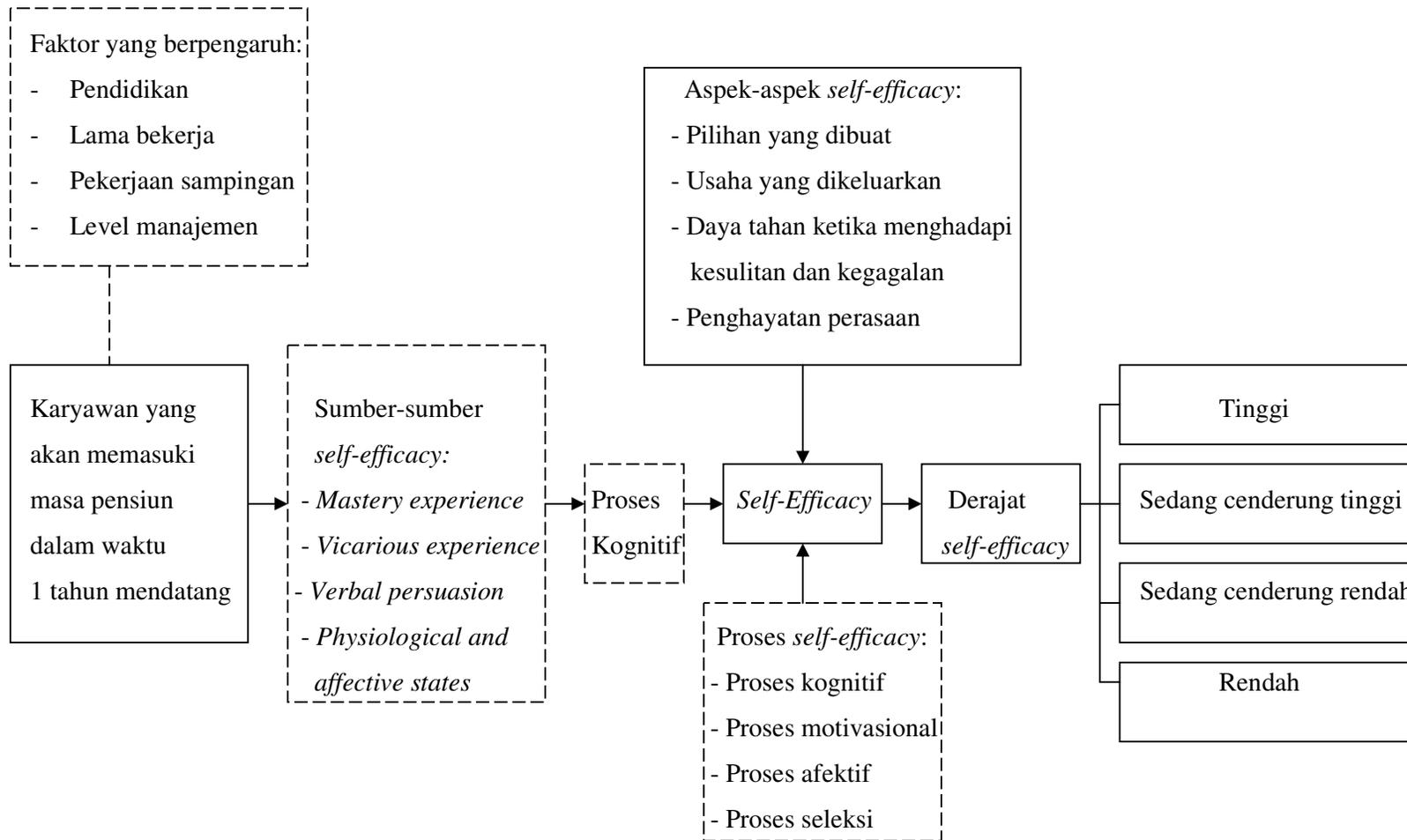
Dalam proses motivasional, karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang memotivasi diri mereka dan mengarahkan

antisipasi tindakan mereka dengan melatih *forethought*. Mereka membentuk *belief* mengenai apa yang dapat dilakukan di masa pensiun. Mereka mungkin mengantisipasi hasil yang seperti apa dari tindakan yang mengarah pada masa depan. Karyawan tersebut menetapkan tujuan untuk diri mereka dan langkah-langkah tindakan yang dirancang untuk menghadapi masa pensiun.

Dalam proses afektif, *belief* karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang mengenai kemampuan dalam mengatasi masalah mempengaruhi seberapa banyak stres dan depresi yang mereka alami dalam situasi mengancam atau sulit, dan juga mempengaruhi level motivasi mereka. Karyawan yang yakin bahwa dirinya dapat menyesuaikan diri terhadap masa pensiun tidak menganggap masa pensiun sebagai ancaman dan mereka tidak memiliki pola pikiran yang mengganggu. Namun karyawan yang tidak yakin akan kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri terhadap masa pensiun, merasa khawatir dalam menghadapi masa pensiun dan menganggap masa pensiun sebagai suatu hal yang mengancam.

Dalam proses seleksi, *belief* karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang mengenai keyakinan terhadap kemampuan dirinya dapat mempengaruhi tipe aktivitas dan lingkungan yang dipilih. Karyawan tersebut cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang mereka yakini di luar kemampuan *coping* mereka, tetapi mereka lebih mudah melakukan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang mereka nilai bahwa mereka mampu menanganinya.

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas, berikut ini akan ditampilkan skema kerangka pikir.



Skema 1.1. Skema Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

1. Karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang memiliki sumber-sumber informasi berupa *mastery experience*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, dan *physiological and affective states* yang akan mempengaruhi keyakinan karyawan dalam menghadapi masa pensiun.
2. Sumber *mastery experience* bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang berupa keberhasilan dalam mencapai target atau perkembangan karir dalam pekerjaannya.
3. Sumber *vicarious experience* bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang berupa pengalaman keberhasilan dari rekan kerja atau teman sebaya yang telah memasuki masa pensiun.
4. Sumber *verbal persuasion* bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang berupa dukungan yang diberikan oleh keluarga, rekan kerja atau atasan.
5. Sumber *physiological and affectives states* bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang berupa penghayatan mengenai kondisi kesehatan dan emosi karyawan tersebut dalam menghadapi masa pensiun.
6. *Mastery experience*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, dan *physiological and affective states* akan diolah secara kognitif dalam diri karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 1 tahun mendatang.

7. Derajat *Self Efficacy* yang dihayati setiap karyawan dapat dilihat melalui 4 aspek, yaitu pilihan yang dibuat, besarnya usaha yang dikeluarkan, berapa lama dapat bertahan saat dihadapkan pada rintangan dan kegagalan serta penghayatan perasaannya.