

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh setiap individu. Kegiatan bekerja dilakukan untuk berbagai alasan seperti; mencari uang, mengisi waktu luang, dan sebagainya. Apapun alasan mereka bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan materi maupun psikologis.

Dalam kehidupan nyata aktivitas bekerja dapat dilakukan oleh individu pria dan wanita. Meskipun demikian aktivitas bekerja lebih sering dikaitkan dengan kehidupan para pria. Selain itu pentingnya bekerja bagi pria juga terkait dengan paham gender tradisional. Peran gender tradisional menurut Gutmann, berkembang untuk memastikan kesejahteraan anak-anak yang sedang tumbuh. Sang ibu harus jadi pengasuh, ayah menjadi penyedia (pencari nafkah). Paham gender tradisional lebih menuntut pria untuk bekerja di luar rumah demi memenuhi kebutuhan keluarga juga berlaku di Indonesia. Masyarakat Indonesia pada umumnya masih memandang bahwa keluarga yang ideal terdiri dari suami yang bekerja di luar rumah mencari nafkah dan istri yang hanya melakukan pekerjaan rumah tangga (<http://www.rahima.or.id>, 2006).

Terdapat beragam jenis pekerjaan di Indonesia dan salah satu pekerjaan yang dimaksud adalah bekerja sebagai karyawan di BUMN (Badan Usaha Milik

Negara). Pengertian karyawan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah) dan dia bekerja untuk digaji. BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang dimaksud adalah PT “X” (Persero) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh pemerintah. PT “X” (Persero) adalah satu-satunya produsen vaksin bagi manusia di Indonesia dan terbesar di Asia Tenggara yang selama ini telah mendedikasikan dirinya dalam rangka memproduksi vaksin dan anti sera berkualitas internasional. Saat ini karyawan tetap yang bekerja di PT “X” (Persero) berjumlah 949 orang, sedangkan karyawan yang berada dalam masa kontrak berjumlah 385 orang.

Sebelum tahun 2005, Divisi SDM hanya berfungsi sebagai bagian Personalia, yang cenderung hanya memperhatikan kesalahan dan memberikan potongan pada penghasilan karyawan, karena pada masa itu memang Divisi SDM berada dibawah Divisi Keuangan. Pada tahun 2005-2010, PT “X” (Persero) mulai mengembangkan divisi SDM dengan membaginya menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu Bagian Administrasi SDM, Bagian Pelatihan, dan Bagian Pengembangan SDM. Divisi SDM terus berkembang hingga saat ini dan berada dibawah Direksi SDM dan Umum. Saat ini Divisi SDM berganti nama menjadi *Human Capital Division* yang dibagi menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu *Talent Management*, *Knowledge Management*, *Performance and Reward Management*, dan *Organization Development and Information System*.

Aktifitas bekerja tersebut tidak akan berlangsung sepanjang masa kehidupan. Seiring dengan bertambahnya usia, tentunya kondisi fisik dan kognitif

akan mengalami penurunan yang akhirnya dapat menurunkan produktifitas kerja individu. Pada waktunya individu akan diminta untuk berhenti bekerja, yang biasa dikenal dengan istilah pensiun. Pensiun adalah suatu masa dimana seorang karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja dengan lembaga atau instansi dimana ia bekerja karena faktor usia sudah lanjut (Irmawati Siahaan, 1997).

Pada kenyataannya, sembilan dari sepuluh orang di Indonesia belum siap menghadapi pensiun (TRIBUN-timur, 2011). Salah satu hal yang penting di dalam mempelajari masa pensiun adalah pentingnya perencanaan sebelum memasuki masa pensiun. Individu dihadapkan pada berbagai perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, seperti perubahan keadaan ekonomi, gaya hidup, yang bila tidak dipersiapkan dengan baik maka akan mempengaruhi penyesuaian diri individu pada masa pensiunnya. Karyawan yang tidak siap menghadapi pensiun, tentu akan sulit untuk menyesuaikan diri dengan keadaan dan situasi yang dihadapi pada masa pensiun, mereka juga dapat merasa tidak puas dengan hidupnya di masa itu. Sedangkan karyawan yang merasa siap dalam menghadapi pensiun, cenderung lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan semua perubahan yang terjadi pada masa itu, sehingga mereka pun merasa puas dengan hidup mereka dan dapat menjalani peran mereka dengan optimal. Maka dari itu sangat diperlukan Masa Persiapan Pensiun, untuk membantu para calon pensiunan menyesuaikan diri dengan keadaan yang baru.

Melalui kerjasama dari divisi *Knowledge Management* dan *Performance and Reward Management*, PT “X” (Persero) saat ini sudah memiliki Program Masa Persiapan Pensiun (MPP) yang mulai diberlakukan terhitung bulan Januari

2014. Jumlah peserta MPP pada angkatan pertama adalah 21 karyawan, yang terdiri dari 16 karyawan pria dan 5 karyawan wanita. Mereka juga berasal dari level jabatan yang berbeda-beda, yakni bagian administratif dan fungsional. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer *Performance and Reward Management*, sebelum adanya program MPP terdapat beragam keluhan dari pihak karyawan, khususnya karyawan yang menjelang pensiun, berkenaan kebijakan perusahaan yang dinilai kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Sehari sebelum pensiun, karyawan masih bekerja seperti biasanya di perusahaan, dan perusahaan memberikan pembekalan yang minim kepada karyawan tersebut. Karyawan biasanya hanya diberikan pelatihan mengenai “*Second Carrier*” dan “*Financial Management*”, saat 2 (dua) bulan sebelum pensiun. Waktu 2 (dua) bulan dianggap tidak cukup untuk para calon pensiunan menyesuaikan diri dan mempersiapkan dirinya menghadapi masa pensiun, sehingga berujung pada rendahnya kesejahteraan para calon pensiunan di PT “X” (Persero). Manajer *Performance and Reward Management* tersebut berharap dengan adanya Program MPP maka akan lebih meningkatkan kesejahteraan para karyawannya.

PT. “X” (Persero) memiliki ketentuan untuk pensiun (Lampiran 6), yaitu pada saat karyawan berusia 56 (lima puluh enam) tahun. Program Masa Persiapan Pensiun yang ditetapkan PT. “X” (Persero) diperuntukkan bagi karyawan yang memiliki sisa masa kerja sekurang-kurangnya 12 (dua belas) bulan sebelum memasuki usia pensiun normal. Ketika menjadi peserta Program MPP tersebut, karyawan yang bersangkutan tidak perlu bekerja selama satu tahun sebelum pensiun, namun tetap menerima penghasilan seperti biasanya, sama seperti ketika

masih bekerja. Ditambah dengan pemberian Tunjangan Jabatan sebelum menjalani Program MPP. Jika diperlukan, PT “X” (Persero) dapat meminta peserta Program MPP untuk melaksanakan tugas-tugas seperti; melakukan kaderisasi kepada calon penggantinya, melaksanakan supervisi untuk tugas tertentu, melaksanakan *coaching* dan *mentoring* kepada personil tertentu, dan mengikuti Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL). Setelah Program MPP berakhir, para pensiunan akan menerima Upah Jasa Pengabdian yang sudah dihitung berdasarkan perkiraan inflasi dan suku bunga selama 4 (empat) tahun ke depan; uang pesangon dikali masa kerja; Dana Pensiun (DPLK); Jamsostek; dan ditambah dengan kebijakan baru yang masih dalam proses, yaitu Program Kesehatan Pensiun (Prokespen) yang berlaku seumur hidup.

Melalui wawancara singkat pada karyawan pria yang menjadi peserta MPP, setelah program MPP tersebut dijalankan, mereka merasa bahwa waktu satu tahun ternyata masih kurang untuk mempersiapkan masa pensiun. Mereka merasa akan lebih baik apabila program MPP diadakan 5 (lima) tahun sebelum mereka pensiun. Mereka berharap memiliki usaha setelah pensiun nanti dengan resiko yang kecil, tetapi ada juga yang mau diam saja menikmati, karena sepertinya tidak ada lagi yang bisa dilakukan. Seringkali mereka mengeluarkan ungkapan yang merendahkan diri dan saling membandingkan dengan keadaan peserta lain. Diantaranya juga sudah merasa kehilangan hobi karena sudah lama di kantor dan otomatis wawasan pun menjadi lebih terbatas, sehingga mereka membutuhkan binaan dan bimbingan lebih lagi hingga sukses di masa pensiun. Pada saat

pembekalan, mereka merasa lebih tertarik dengan materi yang berhubungan dengan pengelolaan uang.

Apabila ditinjau dari tahap perkembangannya, para karyawan pria yang berada pada MPP pada PT “X” (Persero), berada di usia 55 tahun, dan bila dilihat dari perkembangan psikososialnya, Erikson (1968) percaya bahwa individu dengan usia antara 40 – 60 tahun menghadapi persoalan hidup yang signifikan, yaitu generativitas vs stagnasi. Generativitas mencakup rencana-rencana orang dewasa yang mereka harap dapat dikerjakan guna meninggalkan warisan dirinya sendiri pada generasi selanjutnya. Sebaliknya, stagnasi ketika individu tidak melakukan apa-apa untuk generasi berikutnya, tidak memberikan asuhan, atau bimbingan pada anak-anak. Individu generatif adalah seseorang yang mempelajari keahlian, mengembangkan warisan diri yang positif dan membimbing orang yang lebih muda. Jika dewasa tengah gagal mencapai generatifitas akan terjadi stagnasi. Melalui generativitas, orang dewasa mempromosikan dan membimbing generasi berikutnya melalui aspek-aspek penting kehidupan seperti menjadi orang tua (*parenting*), memimpin, mengajar dan melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat (Mc Adams, 1990). Dengan banyaknya kegiatan produktif yang seharusnya masih dilakukan oleh karyawan pria yang berada pada Masa Persiapan Pensiun di PT “X” (Persero), dapat menyebabkan karyawan merasakan konsekuensi negatif, misalnya stress karena harus mulai terputus dari dunia kerja yang telah memberinya banyak kepuasan berupa jabatan, harga diri, dan sebagainya.

Meskipun karyawan banyak mengalami perubahan pada Masa Persiapan Pensiun dan tidak sesuai dengan tahap perkembangan, namun setiap karyawan memiliki penghayatan yang berbeda-beda terhadap setiap perubahan di Masa Persiapan Pensiun ini, seperti yang terjadi pada PT “X” (Persero). Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 (empat) orang karyawan pria di PT “X” (Persero), hanya 25% karyawan yang menilai perubahan pada masa pensiun sebagai sesuatu yang positif, yaitu Ketua Divisi Keuangan. Beliau merasa bahwa segala sesuatu pasti ada akhirnya, dan kini sudah waktunya dirinya digantikan oleh generasi muda (*self acceptance*). Beliau memang mengaku terkadang masih memiliki kekhawatiran akan masa depan, namun dengan perencanaan dan persiapan yang matang, dapat membuat dirinya merasa lebih percaya diri untuk menghadapi masa pensiun (*purpose in life*). Beliau saat ini sudah memiliki usaha perkebunan (*environmental mastery*) dan seringkali menyibukkan dirinya dengan kegiatan keagamaan (*personal growth*), seperti mengasuh anak di panti asuhan miliknya, mempersiapkan lebih banyak materi untuk ceramah di mesjid, serta beramal (*autonomy*). Beliau juga berusaha mendiskusikan keadaannya dengan keluarga dan meminta untuk bersama-sama secara perlahan untuk merubah gaya hidupnya (*positive relation with others*). Harapannya untuk Program MPP yang baru diadakan di PT “X” (Persero) adalah semoga program MPP ini berhasil dan bisa bermanfaat untuk setiap pensiunan. Ia juga berharap para pensiunan pada akhirnya bisa lebih mendekatkan diri pada Tuhan dan menjadi lebih beriman. Beliau memiliki keinginan supaya generasi muda menjadi lebih eksis dan mulai menggantikan karyawan yang sudah lanjut usia.

Tetapi terdapat 75% karyawan yang masih memandang perubahan pada masa pensiun sebagai sesuatu yang negatif, seperti mereka merasa resah karena statusnya sebagai pensiun (*self acceptance*) atau merasa kebingungan untuk memilih kegiatan yang harus mereka kerjakan di masa pensiun. Mereka yang beranggapan dirinya menjadi tidak berarti lagi, karena bagi dirinya, dalam sebuah keluarga suami harus menjadi pencari nafkah yang utama (*positive relation with others*). Mereka juga yang mengkhawatirkan masalah kesehatannya saat pensiun nanti, menurut karyawan tersebut semakin bertambahnya usia otomatis kesehatan juga akan semakin menurun (*environmental mastery*). Melihat kebijakan pensiun di tahun sebelumnya, pensiunan di PT “X” (Persero) tidak mendapatkan jaminan kesehatan setelah masa kerja berakhir, sedangkan biaya kesehatan kian hari semakin meningkat. Jadi mereka berharap, untuk ke depannya PT “X” (Persero) memberikan fasilitas tunjangan kesehatan setelah pensiun (*autonomy*) dan mempertimbangkan kewajiban peserta MPP untuk tetap datang 2 (dua) atau 3 (tiga) kali dalam seminggu ke PT “X” (Persero) (*personal growth*). Mereka merasa takut jika ada kata wajib dalam peraturan MPP, yang berarti akan menerima sanksi apabila tidak dilaksanakan. Salah satu dari karyawan tersebut merasa cemas juga karena dirinya selama ini merasa tidak pandai berbisnis (*purpose in life*) dan memutuskan untuk diam saja setelah pensiun (*personal growth*).

Masa persiapan pensiun seharusnya tidak menjadi penghalang bagi karyawan untuk dapat merealisasikan seluruh potensi yang dimilikinya. Untuk mencapai potensi tersebut diperlukan *psychological well-being* agar karyawan

merasa puas dalam hidupnya, bisa mengembangkan dan merealisasikan dirinya (Ryff, 1989).

Penilaian positif dan negatif dalam menghadapi Masa Persiapan Pensiun tersebut berkaitan dengan tingkat hasil evaluasi karyawan terhadap kualitas diri dan hidupnya, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka, yang biasa disebut dengan *Psychological Well-Being* (PWB). *Psychological Well-Being* adalah keadaan di mana karyawan melihat dan mengevaluasi kualitas diri dan hidupnya (Ryff, 1989). Hal tersebut memang bergantung dari sisi mana karyawan memandang masa pensiun itu sendiri. Ryff dan Keyes (1995) menyatakan, skala PWB yang dibuatnya merupakan model multidimensional karena terdiri dari enam dimensi yang mengungkapkan fungsi psikologis positif (*positive psychological functioning*) tiap-tiap karyawan, yaitu dimensi kemampuan karyawan dalam menerima diri apa adanya (*self-acceptance*), membina hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi atau mampu mengarahkan dirinya sendiri (*autonomy*), mampu mengatur dan menguasai lingkungan (*environmental mastery*), mampu merumuskan tujuan hidup (*purpose in life*), dan mampu menumbuhkan serta mengembangkan potensi pribadi (*personal growth*). Keenam dimensi tersebut merupakan bentuk pengungkapan penghayatan karyawan terhadap diri dan hidupnya (Ryff & Schmutte, 1997).

PWB menjadi penting bagi para karyawan pria yang sedang dalam Masa Persiapan Pensiun karena dengan memiliki PWB tinggi, mereka mampu untuk mengembangkan potensi didalam diri, mampu menerima seluruh aspek dalam dirinya, mampu menciptakan situasi yang sesuai dengan nilai dan keinginannya,

mampu membuat keputusan secara mandiri, memiliki arah dan tujuan dalam hidupnya, dan mereka dapat berempati saat berelasi, sehingga karyawan pria tersebut dapat dikatakan menilai dirinya sejahtera secara psikologis. Berbeda dengan karyawan pria yang dalam Masa Persiapan Pensiunnya memiliki PWB rendah, mereka tidak tertarik untuk mengembangkan dirinya, tidak merasa puas dengan hidupnya, hanya dapat pasrah dalam menghadapi keadaan, menjadi lebih mudah terpengaruh dengan pendapat orang lain, tidak terlalu memikirkan masa depannya, jarang mengalami hubungan yang hangat, dan seringkali merasa kesepian, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan pria tersebut menilai bahwa mereka kurang sejahtera secara psikologis.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui gambaran tingkat Psychological Well-Being (PWB) Karyawan Pria yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun di PT. "X" (Persero) Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Memperoleh gambaran mengenai *Psychological Well-Being* (PWB) pada karyawan pria yang memasuki Masa Persiapan Pensiun di PT. "X" (Persero) Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk menggambarkan tingkat *Psychological Well-Being* (PWB) karyawan pria yang memasuki Masa Persiapan Pensiun di PT. “X” (Persero) Kota Bandung melalui dimensi-dimensinya dan faktor-faktor yang terkait dengan keadaan PWB mereka.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memperkaya ruang lingkup penelitian mengenai Psikologi Industri Organisasi, terutama aspek *Psychological Well-Being* para karyawan pria yang memasuki Masa Persiapan Pensiun.
2. Sebagai masukan kepada peneliti lain yang mendalami kasus para karyawan yang memasuki Masa Persiapan Pensiun dengan bidang kajian serupa.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi yang dapat dijadikan sebagai salah satu landasan untuk membuat suatu kegiatan atau program intervensi yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis para karyawan yang memasuki Masa Persiapan Pensiun kepada Manajer *Performance & Reward Management* PT. “X” (Persero) Kota Bandung yang sedang mempersiapkan Program Masa Persiapan Pensiun.
2. Sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas PT. “X” (Persero) Kota Bandung dengan lebih mengenali kebutuhan pemenuhan

kesejahteraan dari karyawan, baik yang masih bekerja maupun yang sedang dalam Masa Persiapan Pensiun. Diharapkan dengan adanya pemenuhan kesejahteraan dari para karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Aktivitas bekerja atau mencari nafkah memang dapat dilakukan oleh individu pria dan wanita, namun adanya peran gender tradisional yang beranggapan bahwa ibu harus jadi pengasuh dan ayah menjadi penyedia (pencari nafkah), menuntut pria untuk bekerja di luar rumah demi memenuhi kebutuhan keluarga khususnya di Indonesia.

Salah satu pekerjaan yang ada di Indonesia adalah bekerja sebagai karyawan di BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Badan Usaha Milik Negara yang dimaksud adalah PT “X” (Persero). Namun pada waktunya karyawan akan menghadapi pensiun. Kesiapan karyawan untuk menghadapi masa pensiun akan mempengaruhi kesejahteraannya di masa pensiun. Maka dari itu sangat diperlukan Masa Persiapan Pensiun, untuk membantu para calon pensiunan menyesuaikan diri dengan keadaan yang baru.

Apabila ditinjau dari tahap perkembangannya, para karyawan pria yang memasuki MPP di PT “X” (Persero), berada pada usia 55 tahun, dan bila dilihat dari perkembangan psikososialnya, Erikson (1968) percaya bahwa individu dengan usia antara 40 – 60 tahun menghadapi persoalan hidup yang signifikan, yaitu generativitas vs stagnasi, Pada fase tersebut karyawan pria yang seharusnya

masih dapat melakukan kegiatan yang produktif, harus mulai mengikuti program MPP yang berarti karyawan yang bersangkutan tidak perlu bekerja selama satu tahun sebelum pensiun, sehingga dapat menyebabkan karyawan merasakan konsekuensi negatif.

Meskipun karyawan banyak mengalami perubahan pada Masa Persiapan Pensiun dan tidak sesuai dengan tahap perkembangan, namun setiap karyawan memiliki penghayatan yang berbeda-beda terhadap setiap perubahan di Masa Persiapan Pensiun ini, seperti yang terjadi pada PT “X” (Persero). Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 (empat) orang karyawan pria di PT “X” (Persero), hanya 25% karyawan yang menilai perubahan pada masa pensiun sebagai sesuatu yang positif sedangkan 75% karyawan lainnya yang masih memandang perubahan pada masa pensiun sebagai sesuatu yang negatif. Penilaian positif dan negatif tersebut berkaitan dengan tingkat hasil evaluasi karyawan terhadap kualitas diri dan hidupnya, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka, yang biasa disebut dengan *Psychological Well-Being* (PWB).

Ryff dan Keyes (1995) menyatakan, skala PWB yang dibuatnya merupakan model multidimensional karena terdiri dari 6 dimensi yang mengungkapkan fungsi psikologis positif (*positive psychological functioning*) tiap-tiap karyawan, yaitu dimensi kemampuan karyawan dalam menerima diri apa adanya (*self-acceptance*), membina hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi atau mampu mengarahkan dirinya sendiri (*autonomy*), mampu mengatur dan menguasai lingkungan (*environmental mastery*), mampu merumuskan tujuan hidup (*purpose in life*), dan mampu

menumbuhkan serta mengembangkan potensi pribadi (*personal growth*). Keenam dimensi tersebut merupakan bentuk pengungkapan penghayatan karyawan terhadap diri dan hidupnya (Ryff & Schmutte, 1997).

Penerimaan diri (*self-acceptance*) merupakan sikap positif karyawan pria yang memasuki MPP di PT “X” (Persero) terhadap diri mereka. Karyawan yang memiliki *self-acceptance* yang tinggi mau mengakui dan menerima kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya serta dapat merasakan hal yang positif dari kehidupannya, termasuk kondisinya di Masa Persiapan Pensiun. Sedangkan karyawan yang memiliki *self-acceptance* yang rendah biasanya mereka tidak bisa menerima dirinya, kecewa dengan hidupnya dan mengalami kesukaran dalam menjalani hidupnya karena memasuki MPP.

Hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*) adalah kemampuan karyawan pria yang memasuki MPP di PT “X” (Persero) dalam membina hubungan yang hangat dengan orang lain. Karyawan yang memiliki *positive relationship with others* yang tinggi mampu membina hubungan yang hangat dengan orang lain meskipun sudah memasuki MPP yang berbeda dengan keadaan sebelumnya. Karyawan masih dapat berempati, mempercayai orang lain, dan memperhatikan kesejahteraan orang lain. Sedangkan karyawan memiliki *positive relationship with others* yang rendah hanya memiliki sedikit hubungan yang dekat dan saling percaya dengan orang lain terutama rekan kerja. Mereka menjaga jarak dan tertutup dengan orang lain karena kondisinya yang sudah memasuki MPP.

Otonomi (*autonomy*) adalah kemampuan karyawan pria yang memasuki MPP di PT “X” (Persero) untuk menentukan tindakan sendiri. Karyawan dengan *autonomy* yang tinggi mampu membuat keputusan sendiri tanpa bergantung pada penilaian orang lain. Sedangkan karyawan dengan *autonomy* yang rendah biasanya masih mengharapkan orang lain dalam memutuskan suatu hal yang khususnya berkaitan dengan Masa Persiapan Pensiunnya.

Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) adalah kemampuan karyawan pria yang memasuki MPP di PT “X” (Persero) untuk memilih atau mengubah lingkungan sehingga sesuai dengan kebutuhannya. Karyawan dengan *environmental mastery* yang tinggi mampu mengatur aktivitasnya sehari-hari walaupun dirinya sudah memasuki MPP. Sedangkan karyawan dengan *environmental mastery* yang rendah mengalami kesulitan dalam mengatur aktivitasnya sehari-hari, mereka tidak menggunakan kesempatan yang ada di lingkungannya untuk mengembangkan diri dan hanya terfokus pada kondisinya saat mempersiapkan masa pensiun.

Keyakinan memiliki tujuan hidup (*purpose in life*) adalah kemampuan pemahaman karyawan pria yang memasuki MPP di PT “X” (Persero) akan tujuan dan arah hidupnya. Karyawan dengan *purpose in life* yang tinggi sudah memiliki tujuan dan arah hidupnya. Sebaliknya, karyawan dengan *purpose in life* yang rendah belum mempunyai tujuan hidup dan arah hidup yang jelas berkaitan dengan kehidupannya menjelang masa pensiun.

Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) adalah kemampuan karyawan pria yang memasuki MPP di PT “X” (Persero) untuk mengembangkan potensi

diri secara berkelanjutan. Karyawan yang memiliki *personal growth* yang tinggi dapat menyadari potensi yang ada dalam dirinya serta mencoba pengalaman baru yang berguna untuk mengembangkan dirinya. Kondisi bekerja di saat MPP yang mengalami banyak perubahan dari kondisi sebelumnya, tidak menghambat karyawan untuk tetap mengembangkan diri. Sedangkan karyawan yang memiliki *personal growth* yang rendah merasa jenuh dan tidak tertarik dalam menjalani kehidupan, serta tidak mampu mengembangkan dirinya.

Ryff dan Singer (1996) mengungkapkan bahwa *psychological well being* dipengaruhi oleh faktor sosiodemografis seperti usia, jenis kelamin, budaya, dan status sosial ekonomi dapat mempengaruhi profil PWB individu. Namun faktor usia dan jenis kelamin tidak dijarang lebih lanjut lagi karena sampel yang digunakan sudah homogen pada kedua faktor tersebut.

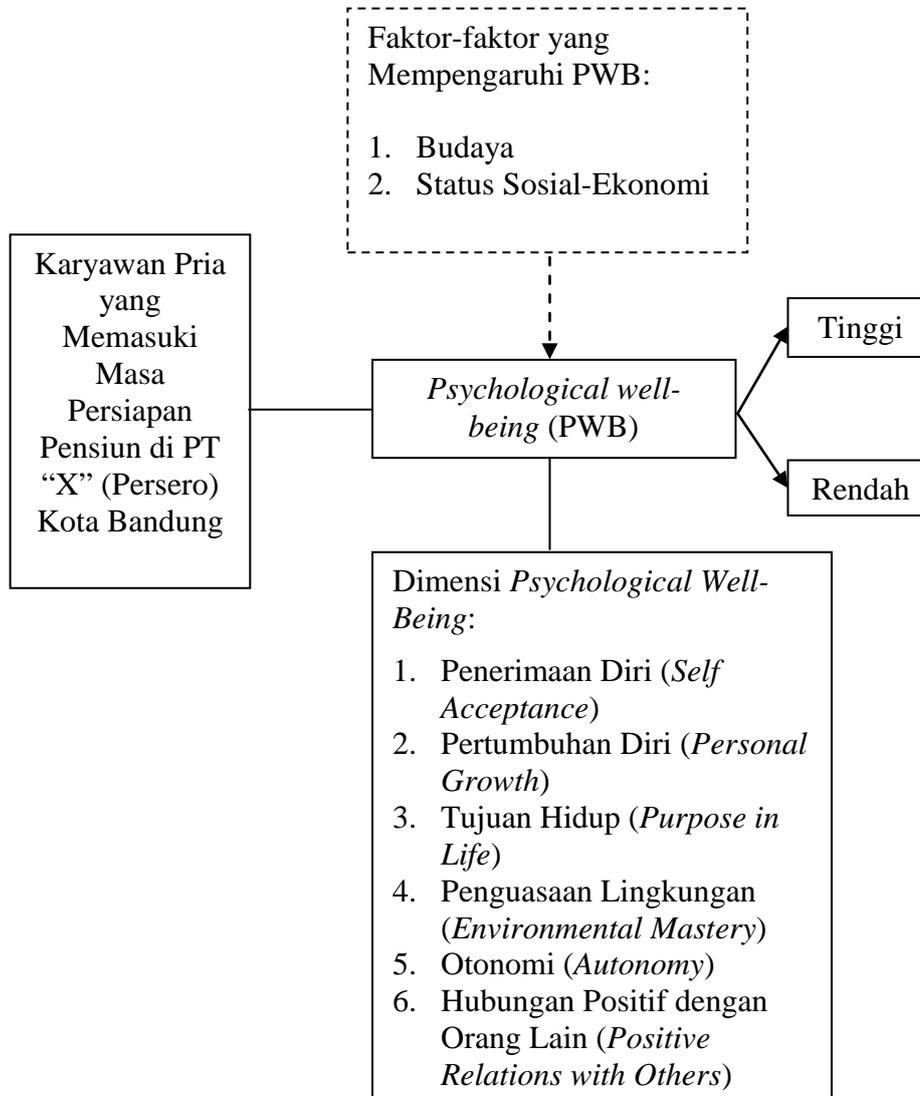
Sistem nilai individualistik dan kolektivistik yang dianut oleh suatu masyarakat akan memberi dampak terhadap perkembangan PWB setiap karyawan. Masyarakat yang menganut sistem nilai individualistik akan tinggi dalam dimensi *self-acceptance* dan *autonomy*, sedangkan masyarakat yang menganut sistem kolektivistik akan tinggi dalam dimensi *positive relation with others*.

Faktor status sosial ekonomi turut mempengaruhi pertumbuhan PWB karyawan, yaitu dalam dimensi *self-acceptance*, *purpose in life*, *environmental mastery*, dan *personal growth* (Ryff, et al dalam Ryan & Deci, 2001). Faktor yang tercakup di dalamnya meliputi pendidikan, pendapatan dan pekerjaan. Tingkat PWB karyawan akan lebih baik bila mempunyai status pendidikan dan pekerjaan

yang tinggi. Selain itu, pekerjaan yang dibayar (*paid work*) yang selama ini lebih terlihat sebagai pusat *well-being* pada pria, sekarang ini juga terlihat pada wanita (Papila, Olds, & Fieldman, 2003).

Pada akhirnya karyawan yang memiliki tingkat PWB yang tinggi akan menunjukkan perilaku puas pada dirinya, mengakui dan menerima berbagai aspek diri, mampu untuk melihat kemajuan diri dari waktu ke waktu, menyadari potensi yang dimiliki, keterbukaan terhadap berbagai pengalaman baru, memiliki tujuan dan arah hidup, memiliki keyakinan hidup, mampu mengatur lingkungannya, mampu untuk memanfaatkan kesempatan secara efektif, mampu mengarahkan diri sendiri, mampu melawan atau menghadapi tekanan sosial, memiliki empati, dan memikirkan kesejahteraan orang lain.

Sedangkan karyawan dengan tingkat PWB yang rendah akan menunjukkan kekecewaan pada dirinya, merasa dirinya penuh kekurangan, memiliki pandangan negatif terhadap kehidupan yang telah dijalani, tidak memiliki tujuan dan arah hidup, kurang memiliki keyakinan hidup, tidak merasa adanya arti dalam hidup masa kini dan masa lalu, kurang mampu mengatur lingkungan, kurang mampu untuk memanfaatkan kesempatan yang ada, kurang mampu mengarahkan diri sendiri, tingkah lakunya kurang teratur, kurang dapat menghadapi tekanan sosial, kurang peduli dengan lingkungannya, dan jarang memikirkan kesejahteraan orang lain.



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi

1. Tingkat *Psychological Well-Being* dapat ditentukan berdasarkan dimensi *self-acceptance, personal growth, purpose in life, environmental mastery, autonomy* dan *positive relations with others*.
2. Tingkat *Psychological Well-Being* karyawan pria yang memasuki Masa Persiapan Pensiun di PT. "X" (Persero) Kota Bandung dipengaruhi oleh berbagai faktor sosiodemografis; yaitu budaya dan status sosial ekonomi.
3. *Psychological Well-Being* karyawan pria yang memasuki Masa Persiapan Pensiun di PT. "X" (Persero) Kota Bandung dapat menunjukkan tingkat yang berbeda-beda.