

**PENGARUH PENERIMAAN DIRI DAN KESIAPAN INDIVIDU UNTUK
BERUBAH TERHADAP OPTIMISME PEGAWAI BUMN MENGHADAPI
MASA PENSIUN**

SKRIPSI



Oleh

Annas Bagus Pratama

NIM. 14410204

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2019**

**PENGARUH PENERIMAAN DIRI DAN KESIAPAN INDIVIDU UNTUK
BERUBAH TERHADAP OPTIMISME PEGAWAI BUMN MENGHADAPI
MASA PENSIUN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Annas Bagus Pratama

NIM. 14410204

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2019**

**PENGARUH PENERIMAAN DIRI DAN KESLAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH
TERHADAP OPTIMISME PEGAWAI BUMN MENGHADAPI MASA PENSUN**

SKRIPSI

Oleh :

Annas Bagus Pratama

14410204

Telah Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

NIP. 19760512 200312 1 002

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si

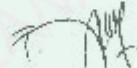
NIP. 19671029 199403 2 001

SKRIPSI

**PENGARUH PENERIMAAN DIRI DAN KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH
TERHADAP OPTIMISME PEGAWAI BUMIH MENGHADAPI MASA PENSJUN**

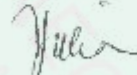
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Fathul Lubabih Nuqul, M.Si
NIP. 19760512 200312 1 002

**Anggota Penguji Lain
Penguji Utama**



Dr. Yulia Sholichatus, M.Si
19700724 2005012 0 003

Ketua Penguji



Aris Yuana Yusuf, I.c., MA
NIP. 19730709 200003 2 003

Mengesahkan.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si

NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Annas Bagus Pratama

NIM : 14410204

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul "**Pengaruh Penerimaan Diri Dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Optimisme Pegawai BUMN Menghadapi Pensiun**", adalah hasil tulisan saya sendiri baik sebagian atau keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 10 Maret 2019

Peneliti
Annas Bagus Pratama

Annas Bagus Pratama

NIM. 14410204



MOTTO

*Tidak semua hal yang kita hadapi bisa diubah, tapi tidak ada yang bisa diubah
sampai kita menghadapinya*

(James Baldwin)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Kedua Orang Tua saya, sebagai motivator utama dalam perkuliahan serta penulisan skripsi ini. Terimakasih telah menjadi penasihat dan pengingat tetap saya.

Saya sangat bersyukur karena sudah dididik dan diberikan kasih sayang yang berlimpah sampai sejauh ini.



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Pengaruh Penerimaan Diri Dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Optimisme Pegawai BUMN Dalam Menghadapi Pensiun ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafaatnya kelak di hari kiamat nanti dan mendapat kebahagiaan dunia serta akhirat.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan kelulusan program studi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sebagai manusia yang tidak luput dari salah, maka skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si, Psikolog selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar dalam memberi masukan, serta membimbing saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
4. Bapak Bahrin Amiq, M.Si, selaku dosen wali bidang akademik yang selalu memberi motivasi selama menuntut ilmu

5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang tidak bisa saya sebut satu persatu terima kasih atas motivasi, bimbingan dan ilmu yang telah diberikan selama ini
6. Untuk kedua Orang tua saya dan adik – adik yang selalu memberikan semangat serta dukungan juga doa yang tulus kepada saya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
7. Untuk tim pencerah, Mas Wahyu Arga, Viky, Ulfi, Nyuhani, Betari. Terimakasih telah menerangi jalan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk Ajeng Aodina selaku pakar bahasa Arab yang membantu mengoreksi tulisan bahasa Arab selama penulisan skripsi ini.
9. Untuk tim pewarna, Luthfi, Tutik, Merry, Detya, dan abang non UKM KOMMUST yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terimakasih telah menjadi rumah dan keluarga selama masa perkuliahan.
10. Untuk teman – teman band Dicky, Gilang, Afif., Adit, Bang Yugo, Tsalats, Adi, Abu, dan Bagus terimakasih telah menemani saya dalam ber-Passion.
11. Untuk pihak-pihak lain yang tidak bisa saya sebut namanya satu persatu, terima kasih atas dukungan yang diberikan.

12. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat membawa manfaat
bagipeneliti dan juga pembaca

Malang, 10 Maret 2019

Peneliti,

Annas Bagus Pratama



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	.iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
ملخص البحث	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.Latar Belakang.....	1
2. Rumusan Masalah	9
3. Tujuan Penelitian.....	10
4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
A. Penerimaan Diri.....	12

1. Pengertian Penerimaan Diri	12
2. Kajian Islam Penerimaan Diri	14
3. Aspek - Aspek Penerimaan Diri	17
B. Kesiapan Individu Untuk Berubah	20
1. Definisi Individu Untuk Berubah	20
2. Kajian Islam Individu Untuk Berubah	22
3. Aspek Individu Untuk Berubah	23
C. Optimisme	24
1. Definisi Optimisme	24
2. Kajian Islam Optimisme	26
3. Aspek Optimisme	29
D. Pengaruh Penerimaan Diri Dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Optimisme Pegawai Dalam Menghadapi Masa Pensiun	33
E. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian	39
B. Identifikasi Variabel Penelitian	40
C. Definisi Operasional	40
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	41
a. Populasi	41
b. Sampel	41
c. Teknik Sampling	43
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Validitas dan Reabilitas	48
a. Validitas	48
b. Reabilitas	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Pelaksanaan Penelitian	53
1. Gambaran Lokasi Penelitian	53
2. Waktu Penelitian	58
3. Jumlah Subjek Penelitian	59

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	59
5. Hambatan – Hambatan yang Dijumpai dalam Penelitian	59
B. Pemaparan Hasil Penelitian.....	60
1. Uji Asumsi.....	61
a. Uji Random	61
b. Uji Normalitas	61
c. Uji Linearitas	62
2. Deskripsi Data	63
a. Skor Hipotetik	63
b. Deskripsi Kategori Data	65
3. Uji Hipotesis.....	69
a. Hasil Uji Hipotesis Mayor.....	69
b. Hasil Uji Hipotesis Minor	70
C. Pembahasan.....	71
1. Tingkat Penerimaan Diri Pegawai BUMN	71
2. Tingkat Kesiapan Individu Untuk Berubah Pegawai BUMN.....	72
3. Tingkat Optimisme pegawai BUMN	74
4. Pengaruh Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap Optimisme pegawai BUMN.....	76
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Sampel Penelitian.....	43
Tabel 3.2	Jenis Kelamin Sampel Penelitian.....	43
Tabel 3.3	Rentang Usia Sampel Penelitian.....	44
Tabel 3.4	Masa Kerja Sampel Penelitian.....	44
Tabel 3.5	<i>Blueprint</i> Penerimaan Diri.....	46
Tabel 3.6	<i>Blueprint</i> Kesiapan Individu Untuk Berubah.....	47
Tabel 3.7	<i>Blueprint</i> Optimisme.....	48
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Skala Penerimaan Diri.....	49
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Skala Kesiapan Individu Untuk Berubah.....	50
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Skala Optimisme.....	50
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 3.12	Hasil Uji Reabilitias.....	51
Tabel 4.1	Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	60
Tabel 4.2	Tabel Hasil Uji Linearitas.....	61
Tabel 4.3	Deskripsi skor Hipotetik.....	62
Tabel 4.4	Norma Kategorisasi.....	64
Tabel 4.5	Kategorisasi Skala Penerimaan Diri.....	65
Tabel 4.6	Kategorisasi Skala Kesiapan Individu Untuk Berubah.....	66
Tabel 4.7	Kategorisasi Skala Optimisme.....	67
Tabel 4.8	Hasil Uji Hipotesis Mayor.....	69
Tabel 4.9	Prosentase Pengaruh Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu untuk Berubah terhadap Optimisme	69
Tabel 4.10	Uji Hipotesis Minor.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Skema Penelitian.....	40
Gambar 4.1	Diagram Kategorisasi Penerimaan Diri.....	65
Gambar 4.2	Diagram kaegorisasi Kesiapan Individu Untuk Berubah.....	66
Gambar 4.3	Diagram kategorisasi Optimisme.....	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisioner Penelitian.....	92
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	96
Lampiran 3	Hasil Uji Normalitas Dan Linearitas.....	104
Lampiran 4	Uji Regresi Linear Berganda.....	105
Lampiran 5	Kategorisasi Data.....	107



ABSTRAK

Annas Bagus Pratama. (2019). Pengaruh Penerimaan Diri Dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Optimisme Pegawai BUMN Dalam Menghadapi Masa Pensiun, 2019.

Pembimbing : Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si, Psikolog

Setiap pegawai memiliki harapan untuk tetap sejahtera setelah pensiun nanti, namun pada kenyataannya setelah pegawai pensiun sumber penghasilannya selama ini akan hilang, selain itu status yang disandang selama bertahun – tahun selama bekerja juga tidak akan berlaku lagi. Tujuan dari penelitian ini adalah Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat Penerimaan Diri, Kesiapan Individu Untuk Berubah, dan Optimisme pegawai BUMN. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Penerimaan Diri terhadap Optimisme, Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap Optimisme, serta Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap Optimisme pegawai BUMN.

Menurut Johnson (dalam Arimbi, 2012) Penerimaan diri adalah suatu kondisi dimana suatu individu memiliki penghargaan yang tinggi terhadap dirinya sendiri. Kesiapan Individu Untuk Berubah diartikan sebagai sekumpulan pemikiran dan kemauan individu untuk menghadapi perubahan tertentu (Madsen, 2005). Menurut Segestrom, 1998 (dalam Muharnia, 2010) optimisme adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah.

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini digunakan tiga jenis skala untuk mengumpulkan data, yaitu skala Penerimaan Diri, skala Kesiapan Individu Untuk Berubah dan skala Optimisme. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan pengambilan subjek sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Karakteristik subjek yaitu pegawai BUMN usia 50 – 56 tahun yang sedang mempersiapkan pensiun dengan jumlah responden dalam penelitian ini adalah 104 pegawai.

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis penelitian ini, diperoleh hasil bahwa bahwa Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap Optimisme dengan nilai $F = 0,240$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$), dari hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis mayor diterima. Hipotesis Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap variabel Optimisme diterima karena nilai $p < 0,05$ yaitu $0,002$, sehingga variabel Kesiapan Individu Untuk Berubah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Optimisme. Sedangkan hipotesis Penerimaan Diri terhadap Optimisme tidak diterima karena karena $p < 0,05$ yaitu $0,926$, sehingga variabel Penerimaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Optimisme

Kata Kunci : Penerimaan Diri, Kesiapan Individu Untuk Berubah, Optimisme

ABSTRACT

Annas Bagus Pratama. (2019). The Influence Of Self-acceptance And The Readiness Of Individuals To Change Against Optimism Of BUMN Employee In The Face Of Retirement, 2019.

Lecture : Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si, Psikolog

Every employee has to remain prosperous expectancy after retirement, but in reality after retired employees' income during this time will be lost, in addition to the status that carried over - year for the work also will no longer apply. The purpose of this research is the purpose of this study was to determine the level of Self-Acceptance, Individual Readiness To Change, and optimism employee of BUMN. In addition, this study aims to determine whether there is influence of Self-Acceptance towards optimism, Individual Readiness To Change against Optimism and Self-Acceptance and Readiness Individuals To Change against optimism employee of BUMN.

According to Johnson (in Arimbi, 2012) self-acceptance is a condition where an individual has a high esteem against himself. Individual Readiness To Change is defined as a set of ideas and the willingness of individuals to confront certain changes (Madsen, 2005). According Segestrom, 1998 (in Muharnia 2010) optimism is a positive way of thinking and realistic in looking at a problem.

The design of this study using a quantitative approach with regression analysis linear regression. In this study used three types of scale to collect data, the scale of Self-Acceptance, Individual Readiness scale and scale Optimism To Change. Mechanical sampling in this study using purposive sampling to capture subjects in accordance with predetermined characteristics. Characteristics of the subjects are employees of BUMN aged 50-56 years who are preparing for retirement with the number of respondents in this study was 104 employees.

Based on this research hypothesis testing, the result that that acceptance of self and the Individual Readiness To Change jointly influence significantly to optimism with a value of $F = 0.240$ with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), the results proved that the major hypothesis is accepted, Hypothesis Individual Readiness To Change to variable Optimisme acceptable because the value of $p < 0.05$ is 0.002 , so the variable Individual Readiness To Change has a significant impact on optimism. While the hypothesis Self-Acceptance of the optimism was not accepted because as $p < 0.05$ is 0.926 , so the Revenue variable does not have influence significant to variable Optimism.

Keywords: Self-Acceptance, Individual Readiness To Change, Optimism

ملخص البحث

آناس باغوس براتاما. (2019). تأثير القبول الفردي واستعداد الأفراد للتغيير في مقابل تفاؤل موظفي BUMN في مواجهة فترة التقاعد ، 2019.

المشريف: د. فتح البابين نقول ، الماجستير ، عالم النفس

كل موظف لديه أمل في أن يبقى مزدهراً بعد تقاعده في وقت لاحق ، ولكن في الحقيقة، بعد تقاعد الموظف ، سيضيع مصدر دخله، إلى جانب أن الحالة التي تم إجراؤها لسنوات أثناء العمل لن يتم تطبيقها أيضاً. الهدف من هذا البحث هو تحديد مستوى القبول الذاتي ، والاستعداد الفردي للتغيير ، والتفاؤل لدى موظفي BUMN. بالإضافة إلى ذلك ، تهدف هذا البحث إلى تحديد ما إذا كان هناك تأثير للقبول الذاتي على التفاؤل والاستعداد الفردي للتغيير إلى التفاؤل وقبول الذات والاستعداد الفردي للتغيير إلى التفاؤل لدى موظفي BUMN.

وفقاً لجونسون (في أرمي، 2012) يعد قبول الذات شرطاً محظى فيه الفرد بتقدير كبير لنفسه. يعرّف هولت وأرمينيس وفيلد وهاريس (2007) استعداد الفرد للتغيير كموقف شامل يتأثر في الوقت نفسه بالمحتوى والسياق والأفراد المشاركين في التغيير. يوضح Seligman (2008) أن التفاؤل هو الطريقة التي يفسر بها الفرد الأحداث على أمل أن يتمكنوا من التغيير نحو اتجاه أكثر إيجابية .

يستخدم هذا البحث تصميم مقارنة كمية مع تحليل الانحدار الخطي المتعدد. في هذا البحث، استخدم ثلاثة أنواع من المقاييس لجمع البيانات ، وهي مقياس القبول الذاتي ومقياس الاستعداد الفردي للتغيير ومقياس التفاؤل. استخدمت تقنية أخذ العينات في هذا البحث أخذ العينات الهادفة مع أخذ الموضوعات وفقاً للخصائص المحددة مسبقاً. خصائص الموضوع هي الموظفين BUMN الذين تتراوح أعمارهم بين 50 - 56 سنة الذين يستعدون للتقاعد مع عدد المشاركين في هذه الدراسة هم 104 موظف.

استناداً إلى اختبار فرضية في هذا البحث ، أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها أن القبول الذاتي والاستعداد الفردي للتغيير معاً تؤثر بشكل كبير على التفاؤل بقيمة $F = 0.240$ بقيمة دلالة تبلغ 0.000 ($p < 0.05$) ، من هذه النتائج التي تثبت قبول الفرضية الرئيسية ، يتم قبول فرضية الاستعداد الفردي للتغيير لمغيرات التفاؤل لأن قيمة $p < 0.05$ هي 0.002 ، وبالتالي فإن متغير الاستعداد الفردي للتغيير له تأثير كبير على التفاؤل. في حين أن فرضية القبول الذاتي للتفاؤل غير مقبولة لأن $p < 0.05$ هي 0.926 ، لذلك فإن متغير القبول ليس له تأثير كبير على متغير التفاؤل

الكلمات الرئيسية : قبول الذات ، الاستعداد الفردي للتغيير ، التفاؤل

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Bekerja merupakan aktifitas fisik maupun aktivitas mental yang menjadi kegiatan utama manusia dalam kehidupan sehari-hari (Anoraga, 2014). Pada dasarnya setiap manusia memiliki banyak kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam setiap harinya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja agar bisa mendapatkan imbalan yang berupa uang yang mana merupakan alat tukar utama di era globalisasi ini. Lalu kemudian seseorang tersebut dapat menukarkan uang dengan kebutuhan yang dapat berupa barang atau jasa. Seseorang dapat dikatakan bekerja apabila menghasilkan sebuah manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Menurut Hegel (dalam Anoraga, 2014), inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan diri secara obyektif dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.

Semakin bertambahnya usia, tentunya akan berpengaruh kepada kondisi fisik yang juga akan mempengaruhi produktifitas kerja seseorang. Setelah mencapai pada batas usia tertentu yang dianggap sudah mencapai batas produktifitas dimana pada usia tersebut seorang pekerja akan mengalami banyak kendala pada fisik atau mental yang akan membuat produktifitasnya berkurang, maka pekerja tersebut akan diminta untuk berhenti bekerja dengan hormat, atau yang lebih umum disebut dengan pensiun. Pensiun adalah masa dimana seseorang istirahat atau berhenti dari pekerjaannya (Calvo, Haverstick, Sass, 2007) dan dianggap tidak mampu lagi

bekerja pada sebuah perusahaan tempat mereka bekerja karena usia mereka yang tidak mampu lagi dan akan digantikan dengan pekerja yang lebih muda. Seseorang yang pensiun rata-rata usia 55 sampai dengan 65 tahun.

Dalam kajian psikologi perkembangan, usia menjelang pensiun dikategorikan sebagai usia dewasa lanjut (*late adolescence*). Robert Atchley (dalam Santrock, 2002), menyatakan bahwa individu akan mengalami 7 fase pensiun: Fase Jauh (*Remote Phase*); Fase Mendekat (*Near Phase*); Fase Bulan Madu (*Honey-Moon Phase*); Fase Kecewa (*Disenchantment Phase*); Fase Re-orientasi (*Reorientation Phase*); Fase Stabil (*Stability Phase*) dan Fase Akhir (*Termination Phase*).

Pada Fase Jauh (*Remote Phase*), kebanyakan individu kurang melakukan sesuatu untuk mempersiapkan masa pensiun. Hal ini disebabkan, salah satunya oleh adanya kepercayaan bahwa kita tidak akan meninggalkan pekerjaan, justru akan semakin menikmati pekerjaan. Pada Fase Mendekat (*Near Phase*), individu mulai memiliki keinginan untuk berpartisipasi dalam program-program pra-pensiun. Program-program pra-pensiun diarahkan untuk membantu memutuskan kapan dan bagaimana seharusnya pensiun, yang dapat meliputi isu-isu komprehensif tentang kesehatan fisik dan mental. Setelah Fase Mendekat, maka individu akan mengalami 5 fase lanjutan setelah pensiun.

Fase pertama adalah Fase Bulan Madu (*Honey-Moon Phase*) dimana individu cenderung merasa bahagia karena mereka dapat melakukan segala sesuatu yang tidak pernah mereka lakukan sebelumnya. Selanjutnya adalah Fase Kekecewaan (*Disenchantment Phase*) dimana individu menyadari bahwa bayangan pra-pensiun tentang fase pensiun ternyata tidak realistis. Namun, Fase Kekecewaan kecil

kemungkinan terjadi ketika pada Fase Bulan Madu, individu mampu menciptakan rutinitas aktivitas yang menyenangkan bagi dirinya. Pada tahap selanjutnya, individu akan mengalami Fase Re-Orientasi (*Reorientation Phase*) dimana para pensiunan mencatat apa yang masih dimiliki, mengumpulkannya bersama-sama dan mengembangkan alternatif kehidupan yang lebih realistis. Pada fase ini individu mulai menjelajahi dan mengevaluasi jenis-jenis gaya hidup yang memungkinkan mereka menikmati kepuasan hidup. Berdasar pada proses evaluasi tersebut, maka di tahap selanjutnya individu akan menjalani Fase Stabil (*Stability Phase*), yaitu ketika ada keputusan yang didasarkan pada kriteria tertentu untuk mengevaluasi pilihan-pilihan pada fase pensiun dan bagaimana mereka akan menjalani salah satu pilihan yang telah dibuat. Pada Fase Akhir (*Termination Phase*), peranan fase pensiun digantikan oleh peran sebagai pesakitan atau peran tergantung karena orang-orang dewasa lanjut tidak dapat berfungsi secara mandiri lagi dan mencukupi kebutuhannya sendiri.

Di Indonesia sendiri dalam memperhitungkan jumlah pemberian pesangon untuk pegawai atau karyawan telah diatur dalam Undang – Undang sehingga jumlah pesangon tersebut tidak memberatkan satu pihak, yaitu pihak instansi maupun pekerja itu sendiri. Seorang pegawai dalam menghadapi masa pensiun akan mengalami kecemasan, dimana data yang diperoleh peneliti kecemasan tersebut disebabkan oleh Faktor Ekonomi dan Post-Power Syndrome.

Berdasarkan data yang didapatkan pada Badan Kepegawaian daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur (dalam Yusfina, 2016). Bahwa setiap tahunnya ada sekitar 40-50 pegawai yang akan pensiun berdasarkan Batas Usia Pensiun (BUP), dan

pegawai yang akan pensiun rata-rata mengalami kecemasan, dan mengajukan perpanjangan masa kerja, karena individu tersebut belum siap menghadapi kenyataan bahwa akan pensiun, individu-individu tersebut takut bahwa pensiun semuanya akan ditinggalkan, fasilitas yang diberikan pemerintah dan penghasilan yang didapatkan tidak sebanyak waktu individu tersebut masih aktif bekerja dan fase akhir karir dapat menjadi tekanan yang sangat memukul dan menggoncang jika para pensiunan belum siap menerima keadaan dirinya.

Salah satu kecemasan pegawai yang akan menghadapi pensiun adalah bagaimana pegawai tersebut akan mencukupi segala kebutuhan yang akan datang setelah uang pesangon mereka habis, yang mana rata – rata perusahaan BUMN hanya memberikan pesangon 1 kali yang besarnya sesuai dengan golongan atau jabatan terakhir pegawai tersebut. Terlebih apabila pegawai tersebut masih menjadi tulang punggung dimana ia memiliki beban pendidikan anaknya seperti dalam wawancara dengan pegawai PT KAI berikut :

“ Usia saya telah menginjak 54 tahun, dan 2 tahun lagi saya sudah pensiun. Tapi saya mempunyai 3 orang anak, yang paling tua masih kuliah, anak kedua kelas 1 SMA, dan yang terakhir masih kelas 2 SD. Saya masih mempunyai banyak tanggungan dan usia kerja saya tinggal 2 tahun, saya khawatir jika uang pensiun saya tidak cukup untuk kebutuhan sehari – hari dan biaya pendidikan minimal sampai anak yang tua lulus kuliah dan bekerja. Akhir – akhir ini saya sibuk mencari peluang usaha yang sesuai dengan kemampuan saya agar tetap mempunyai penghasilan di masa pensiun nanti ”. (Iskan Purnomo, pegawai PT KAI)

Sedikit berbeda dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai PT PLN yang mana pegawai tersebut tidak lagi memiliki tanggungan pendidikan dari anak – anaknya, dengan kata lain anak – anaknya dapat menanggung kehidupan pegawai tersebut. Namun pegawai tersebut tetap ingin memiliki pemasukan sendiri dengan menjalankan usaha agar tidak menggantungkan hidup kepada anaknya :

“ *Alhamdulillah anak saya – anak sudah mentas (selesai) pendidikannya, sudah bekerja semua dan ada yang baru menikah, tapi saya tidak mau bergantung ke mereka, saya lagi cari - cari peluang usaha jadi nanti pensiun langsung jalan.*” . (Waluyo, pegawai PT PLN DISJATIM)

Hasil wawancara dengan subyek diatas sesuai dengan pernyataan Kanfer, Nguyen, & Korff (dalam Nadia, 2016) yang menyebutkan pegawai yang akan menghadapi pensiun maupun yang telah terlibat dengan pensiun akan cenderung mengalami penurunan keuangan dikarenakan berkurangnya penghasilan yang didapatkan. Oleh karena itu, untuk menambah penghasilan pegawai tersebut berusaha untuk mencari penghasilan lain setelah pensiun.

Dalam sebuah survei dari *Life Insurance Marketing Research Associaton* (Limra) (dalam Sihombing, 2014) memperlihatkan sebanyak 49% orang yang telah memasuki usia pensiun menggantungkan hidupnya kepada orang lain, 29% orang meninggal di usia pensiun, 12% mengalami kebangkrutan di usia pensiun, 5% masih harus bekerja di usia pensiun, 4% mandiri di usia pensiun, dan hanya 1% yang kaya di usia pensiun. Dimana pada hasil survei tersebut menunjukkan bahwa sangat sedikit pensiunan yang memiliki finansial baik secara mandiri, mayoritas pensiunan menggantungkan kehidupan pada orang lain.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadia (2016) diperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari penerimaan diri pegawai yang akan pensiun, pegawai yang memiliki status sosial ekonomi baik akan lebih menerima dirinya dibandingkan pegawai yang memiliki status sosial ekonomi yang kurang baik, sehingga pegawai yang memiliki sosial ekonomi lebih baik akan lebih tenang dalam mempersiapkan pensiun.

Selain faktor ekonomi, dalam mempersiapkan pensiun para pegawai juga menghadapi kecemasan lain seperti *Post Power Syndrome* atau Sindrom Purna Kuasa. Lestari (2008) mengungkapkan bahwa sindrom purna kuasa banyak dialami oleh individu yang baru saja atau hampir memasuki waktu pensiun, dimana mereka merasa stres, depresi, tidak bahagia, dan atau merasa kehilangan harga diri serta kehormatan. Menurut data yang diperoleh Fandy (2013) dari penelitian mengenai tingkat *Post Power Syndrome* terhadap pegawai anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3) PELINDO dimana lebih dari 50% responden dimana 12 dari 23 subyek memiliki gejala *Post Power Syndrome*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, Widyastuti, & Ridfah (2017) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) guru di Kota Makasar, diperoleh hasil bahwa semakin besar optimisme individu, maka kecenderungan untuk mengalami sindrom purna kuasa juga semakin rendah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila pegawai memiliki optimisme yang baik maka semakin kecil kemungkinan pegawai tersebut akan memiliki masalah dengan *Post Power Syndrome*.

Para pegawai yang akan mendekati masa pensiun sering mengatakan bahwa mereka ingin melakukan pensiun secara bertahap daripada pensiun secara langsung dari pekerjaan penuh waktu yang mereka selama ini lakukan. Beberapa survei melaporkan bahwa lebih dari setengah pekerja dari keseluruhan pekerja yang telah mendekati masa pensiun memilih cara tersebut untuk mengakhiri masa kerja mereka (Hutchens, dalam Calvo, Haverstick, & Sass, 2007).

Sampai pada masa pensiun, para pegawai tentunya telah melewati waktu yang sangat panjang dengan pekerjaannya, bahkan seorang pegawai dapat melalui masa kerjanya hingga puluhan tahun. Dengan lamanya waktu yang dihabiskan oleh pegawai, maka para pegawai memilih untuk bernegosiasi pada tahapan transisi. Tahapan transisi yang mulus memungkinkan para pekerja yang telah memasuki masa pensiun untuk tetap melanjutkan aktivitas sehari-hari serupa dengan yang mereka lakukan pada usia tengah baya (Atchley 1999, dalam Calvo, Haverstick, Sass, 2007). Pensiun yang dilakukan secara bertahap juga dapat meningkatkan peluang untuk tetap aktif dan terlibat dalam hubungan secara sosial. Bukti menunjukkan bahwa tetap aktif dan mampu terlibat secara sosial pada masa pensiun dapat berdampak positif pada kesehatan dan kesejahteraan di masa pensiun (Brummett, dkk 2001, dalam Calvo, Haverstick, Sass, 2007).

Sebagai organisasi, perusahaan akan selalu bergerak dinamis, dengan kedinamisan tersebut tentunya sebuah organisasi atau perusahaan akan melakukan berbagai perubahan untuk menyesuaikan lingkungannya dalam mencapai tujuannya. Terutama pada perusahaan dimana terdapat persaingan ketat dengan kompetitor, maka perubahan akan selalu diperlukan untuk tetap eksis dalam

persaingan. Akan tetapi perusahaan yang belum mempunyai kompetitor secara langsung yang menawarkan barang atau jasa yang sejenis pun tetap bergerak dinamis. Penting bagi organisasi untuk secara berkelanjutan memodifikasi strategi bisnis, kebijakan, dan praktik yang sejalan dengan tuntutan perubahan dalam lingkungan bisnis, tetap dapat bertahan untuk jangka panjang, dan efektivitas organisasi (Maheshwari & Vohra, 2015, dalam Andriani & Dahesiharsi, 2017).

Salah satu pelaku perubahan itu sendiri adalah pekerja atau pegawai yang ada didalamnya. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gumaradewi & Mangundjaya (2018) dimana usia dan masa kerja atau pengalaman kerja individu tersebut selama berada di perusahaan memiliki hubungan yang positif terhadap kesiapan mereka untuk berubah dalam organisasi. Dari hubungan positif tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja individu maka kesiapan mereka untuk berubah akan semakin tinggi. Begitu juga dalam hal usia, semakin tua usia individu maka kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan akan semakin tinggi.

Menurut Hardy dan Heyes (1998, dalam Adhiwardani, 2002) individu yang menerima masa pensiun dapat merasa bahagia dan gembira karena memiliki waktu luang untuk mengerjakan segala sesuatu yang tidak dapat dilakukan dengan konsentrasi penuh, sebaliknya ada yang tidak dapat menerima keadaan pensiun dengan merasa cemas, takut karena ditinggalkan dan tidak berguna lagi oleh lingkungannya. Ada juga individu yang merasa biasa saja karena memiliki keyakinan bahwa masa pensiun tidak benar-benar membawa perubahan pada dirinya.

Dalam mempersiapkan pensiun, pegawai perlu memiliki optimisme yang baik, dimana optimisme Menurut Segestrom, 1998 (dalam Muharnia, 2010) optimisme adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghufro dan Risnawati (2011) menyatakan bahwa individu yang memiliki sikap optimis jarang menderita depresi. Apabila individu yang memasuki masa pensiun tidak memiliki optimisme maka akan muncul rasa putus asa, terkucilkan ketegangan, tekanan batin, rasa kecewa dan ketakutan yang mengganggu fungsi - fungsi organik dan psikis, sehingga mengakibatkan macam macam penyakit.

Melihat pentingnya pegawai yang akan menghadapi pensiun untuk menerima dirinya sendiri, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerimaan diri tersebut berpengaruh sehingga menciptakan rasa optimis dalam mempersiapkan pensiunnya, Selain itu penelitian ini juga ingin melihat bagaimana kesiapan seorang pegawai dalam perubahan yang terjadi untuk membentuk sebuah rasa optimis dalam mempersiapkan pensiun.

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat Penerimaan Diri pada pegawai BUMN dalam menghadapi masa pensiun ?
2. Bagaimana tingkat Kesiapan Perubahan Organisasi pada pegawai BUMN dalam menghadapi masa pensiun ?
3. Bagaimana tingkat Optimisme pada pegawai BUMN dalam menghadapi masa pensiun ?

4. Apakah terdapat pengaruh antara Penerimaan Diri dan Kesiapan Perubahan Organisasi terhadap Optimisme pegawai BUMN menghadapi masa pensiun ?

3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana tingkat Penerimaan Diri pada pegawai BUMN dalam menghadapi masa pensiun ?
2. Mengetahui bagaimana tingkat Kesiapan Perubahan Organisasi pada pegawai BUMN dalam menghadapi masa pensiun ?
3. Mengetahui bagaimana tingkat Optimisme pada pegawai BUMN dalam menghadapi masa pensiun ?
4. Mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Penerimaan Diri dan Kesiapan Perubahan Organisasi terhadap Optimisme pegawai BUMN menghadapi masa pensiun ?

4. Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu menambahkan wacana keilmuan kecemasan kepala keluarga dalam menghadapi masa pensiun bagi para mahasiswa yang studi pada ruang lingkup bidang Psikologi yang khususnya akan menjadikan penelitian ini sebagai salah satu bahan pengkajian.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan Pegawai yang akan menghadapi masa pensiun. Selanjutnya penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan atau pegawai secara individu untuk menyusun program menjelang masa pensiun.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penerimaan Diri

1. Pengertian Penerimaan Diri

Menurut Johnson (dalam Arimbi, 2012) Penerimaan diri adalah suatu kondisi dimana suatu individu memiliki penghargaan yang tinggi terhadap dirinya sendiri. Agar individu mendapatkan konsep diri mereka harus mampu menjalankan penerimaan diri dari dirinya sendiri. Sikap penerimaan diri dapat dilakukan secara realistis, tetapi juga dapat dilakukan secara tidak realistis. Sikap penerimaan realistis dapat ditandai dengan memandang segi kelemahan-kelemahan maupun kelebihan-kelebihan diri secara objektif. Sebaliknya penerimaan diri tidak realistis ditandai dengan upaya untuk menilai secara berlebihan terhadap diri sendiri, mencoba untuk menolak kelemahan diri sendiri, mengingkari atau menghindari hal-hal yang buruk dari dalam dirinya, misalnya pengalaman traumatis masa lalu.

Chaplin (2005) mengemukakan bahwa penerimaan diri adalah sikap yang pada dasarnya merasa puas dengan diri sendiri, kualitas-kualitas dan bakat-bakat sendiri, serta pengetahuan-pengetahuan akan keterbatasan-keterbatasan diri sendiri. Penerimaan diri ini mengandaikan adanya kemampuan diri dalam psikologis seseorang, yang menunjukkan kualitas diri. Hal ini berarti bahwa tinjauan tersebut akan diarahkan pada seluruh kemampuan diri yang mendukung. Kesadaran diri akan segala kelebihan dan kekurangan diri haruslah seimbang dan diusahakan untuk saling melengkapi satu sama lain, sehingga dapat menumbuhkan kepribadian yang sehat.

Hurlock (2009) menambahkan bila individu hanya melihat dari satu sisi saja maka tidak mustahil akan timbul kepribadian yang timpang, semakin individu menyukai dirinya maka ia akan mampu menerima dirinya dan ia akan semakin diterima oleh orang lain yang mengatakan bahwa individu dengan penerimaan diri yang baik akan mampu menerima karakter-karakter alamiah dan tidak mengkritik sesuatu yang tidak bisa diubah lagi.

Dijelaskan pula oleh Handayani, Ratnawati, dan Helmi (1998), penerimaan diri adalah sejauh mana seseorang dapat menyadari dan mengakui karakteristik pribadi dan menggunakannya dalam menjalani kelangsungan hidupnya. Penerimaan diri ini ditunjukkan oleh pengakuan seseorang terhadap kelebihan-kelebihannya sekaligus menerima segala kekurangannya tanpa menyalahkan orang lain, serta mempunyai keinginan yang terus menerus untuk mengembangkan diri. Penerimaan diri mengacu pada kepuasan individu atau kebahagiaan terhadap diri, dan dianggap perlu untuk kesehatan mental.

Tanpa penerimaan diri, seseorang hanya dapat membuat sedikit atau tidak ada kemajuan sama sekali dalam suatu hubungan yang efektif. Menurut Carl Rogers (dalam Prasetya, 2013) mengatakan bahwa, biasanya, mereka yang merasa bahwa mereka merasa disukai, ingin diterima, mampu atau layak menerima. Orang yang menolak dirinya biasanya tidak bahagia dan tidak mampu membentuk dan menjaga hubungan baik dengan orang lain

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimplkan bahwa penerimaan diri merupakan sikap sejauh mana penilaian individu terhadap diri sendiri secara realistis dan jujur. Dengan menerima dirinya secara realistis dan jujur akan

membuat individu merasa puas dengan diri sendiri dan juga akan menerima kekurangan tanpa menyalahkan orang lain, serta individu yang mampu menerima diri akan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri. Penelitian ini menggunakan definisi yang dipakai oleh David H Johnson yaitu Penerimaan diri adalah suatu kondisi dimana suatu individu memiliki penghargaan yang tinggi terhadap dirinya sendiri.

2. Kajian Islam Penerimaan Diri

Penerimaan diri dalam Islam merupakan bagian dari kajian qona'ah. Arti qanaa'ah adalah merasa ridha dan cukup dengan pembagian rizki yang Allah Ta'ala berikan. Sifat qana'ah adalah salah satu ciri yang menunjukkan kesempurnaan iman, karena sifat ini menunjukkan keridhaan orang yang memilikinya terhadap segala ketentuan dan takdir Allah, termasuk dalam hal pembagian rizki.

Berdasarkan hadits yang diriwayatkan oleh Muslim diatas menunjukkan bahwa orang yang senantiasa mendapatkan rizky yang cukup dan mampu mensyukuri rizky tersebut merupakan orang yang beruntung, maka dari itu sifat Qona'ah merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap muslim.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو وَابْنِ الْعَاصِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: “قَدْ أَفْلَحَ مَنْ أَسْلَمَ، وَكَانَ رِزْقُهُ كَفَافًا، وَقَنَّعَهُ اللَّهُ بِمَا آتَاهُ
(رواه مسلم)

”Dari Abdullah bin ‘Amr bin al-‘Ash radhiyallahu’anhuma bahwa Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa Sallam bersabda : “*Sungguh berbahagia orang yang memeluk agama Islam serta diberi rezeki cukup dan diberi sifat qana’ah dengan hal – hal yang telah dikaruniakan oleh Allah.*” (Diriwayatkan oleh Muslim).

أَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ، فَهُوَ أَجْدَرُ أَنْ لَا تَرْتَدَرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ

Dari Abu Hurairah ia berkata, Rasūlullāh bersabda, “*Lihatlah kepada yang di bawah kalian dan janganlah kalian melihat yang di atas kalian, sesungguhnya hal ini akan menjadikan kalian tidak merendahkan nikmat Allāh yang Allāh berikan kepada kalian.*” (Diriwayatkan oleh Muslim).

Seseorang yang memiliki qona’ah akan mampu untuk menerima apa yang dimilikinya baik itu kelebihan ataupun kekurangannya. Dengan menerima kelebihan dan kekurangannya individu lebih mudah untuk bersyukur atas segala rizky yang diberikan oleh Allah SWT. Disebutkan pula pada hadits diatas bahwasanya kita janganlah perhatikan orang yang berada diatas kalian, yang mana apabila kita terlalu memperhatikan seseorang kita anggap rizky-nya lebih baik, maka kita akan sulit menerima nikmat yang diberikan Allah kepada kita. Allah berfirman :

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ (٢١٦)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.” (QS Al-Baqarah: 216)

Menurut tafsir Quraish Shihab ayat tersebut menjelaskan bahwa terkadang Allah SWT tidak mengabulkan doa atau harapan seorang manusia karena hal tersebut buruk bagi orang tersebut, sedangkan Allah memberikan sesuatu yang tidak disukai, hal tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan seseorang pada dirinya bahkan pada Rabb-Nya. Padahal Allah SWT lebih mengetahui apa yang terbaik untuk manusia. Disisi lain, islam memandang kekayaan bukan dari banyaknya harta yang dimiliki oleh seseorang, melainkan definisi kekayaan menurut Islam adalah kaya akan hati, dimana seseorang merasa cukup akan harta yang dimiliki dan menggunakan hartanya di jalan Allah. Hal tersebut dijelaskan pada hadits berikut :

عن أبي هريرة رضي الله عنه, عن النبي ﷺ قال : لَيْسَ الْغِنَى عَنْ كَثْرَةِ الْعَرَضِ ,
وَلَكِنَّ الْغِنَى غِنَى النَّفْسِ (متفق عليه)

“Kaya itu bukanlah karena banyak harta, akan tetapi kaya itu adalah kaya hati (merasa cukup dan puas).” (HR. Bukhari dan Muslim)

Qona’ah sebagai salah satu ciri kesempurnaan iman wajib dimiliki oleh setiap umat muslim. Dengan qona’ah seorang muslim akan mampu menyukuri sekecil apapun rizky yang diberikan Allah SWT, selain itu dengan qona’ah seseorang tidak akan kufur atas nikmat yang diberikan hanya karena merasa orang

lain memiliki rizky yang lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan aspek penerimaan diri menurut . Menurut Johnson David (dalam Putri & Hamidah, 2012) yaitu menerima diri sendiri apa adanya, Tidak menolak dirinya sendiri, dan tidak perlu sempurna untuk bahagia.

3. Aspek - Aspek Penerimaan Diri

Penerimaan pada setiap individu terhadap dirinya sendiri cenderung tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Johnson David (dalam Putri & Hamidah, 2012) aspek penerimaan diri adalah sebagai berikut :

a. Menerima diri sendiri apa adanya

Memahami diri ditandai dengan perasaan tulus, nyata, dan jujur menilai diri sendiri. Kemampuan seseorang untuk memahami dirinya tergantung pada kapasitas intelektualnya dan kesempatan menemukan dirinya. Individu tidak hanya mengenal dirinya tapi juga menyadari kenyataan dirinya. Pemahaman diri dan penerimaan diri tersebut berjalan beriringan, semakin paham individu mengenal dirinya maka semakin besar pula individu menerima dirinya. Jika seorang individu mau menerima dirinya apa adanya, maka individu tersebut bisa akan lebih menghargai dirinya sendiri, dan memberitahu orang lain bahwa mereka seharusnya mau menerima dan menghormati dirinya apa adanya. Individu tersebut juga mampu untuk menerima orang lain dan tidak menuntut bahwa mereka harus mencoba untuk menyamai dirinya. Menerima diri sendiri berarti merasa senang terhadap apa dan siapa dirinya sesungguhnya.

b. Tidak menolak dirinya sendiri, apabila memiliki kelemahan dan kekurangan

Sikap atau respon dari lingkungan membentuk sikap terhadap diri seseorang. Individu yang mendapat sikap yang sesuai dan menyenangkan dari lingkungannya, cenderung akan menerima dirinya. Tidak menolak diri adalah suatu sikap menerima kenyataan diri sendiri, tidak menyesali diri sendiri, siapakah kita dulu maupun sekarang, tidak membenci diri sendiri, dan jujur pada diri sendiri, Dr Paul Gunadi David (dalam Putri & Hamidah, 2012) mengatakan bahwa kelebihan adalah suatu kemampuan karakteristik atau ciri tentang diri kita yang kita anggap lebih baik dari pada kemampuan-kemampuan atau aspek-aspek lain dalam diri kita. Jadi salah satu penyebab kenapa kita sulit menerima kelebihan kita, kadang kala karena memang kita menginginkan bisa mendapatkan lebih dalam hal itu, maunya lebih dalam hal yang lain. Kekurangan adalah kemampuan yang sebenarnya diharapkan untuk lebih baik dari kondisi sesungguhnya namun ternyata tidak. Jadi yang kita anggap kurang, pada kenyataannya hal tersebut merupakan suatu yang kita inginkan lebih baik. Kekurangan tersebut dapat menimbulkan perasaan malu dan pada akhirnya akan timbul perasaan minder. Memiliki keyakinan bahwa untuk mencintai diri sendiri, maka seseorang tidak harus dicintai oleh orang lain dan dihargai oleh orang lain.

Yakni seseorang yang dapat mengidentifikasi dirinya sendiri atau pun dengan orang lain serta memiliki penyesuaian diri yang baik, maka cenderung dapat menerima dirinya dan dapat melihat dirinya sama dengan apa yang dilihat orang lain pada dirinya. Individu tersebut cenderung memahami diri

dan menerima dirinya, karena sesungguhnya seorang individu membutuhkan dirinya sendiri untuk dicintai. Mencintai diri sendiri dengan menerima segala kekurangan yang ada pada diri sendiri, memaafkan kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat, dan menghargai setiap apa yang ada dan telah dicapai, adalah merupakan sebuah kekuatan besar untuk membangun diri dan berarti memiliki penghormatan tertinggi bagi pikiran, tubuh, dan jiwa. Menghargai diri sebagai ciptaan Tuhan membuat kita tetap rendah hati walaupun telah diberi kesempatan menikmati banyak kesuksesan. Menghargai diri sebagai ciptaan Tuhan juga dapat membuat kita lebih tegar dalam menyikapi kelemahan kita. Semua ciptaan Tuhan adalah sempurna menurut fungsi dan tanggung jawab yang kita emban dalam hidup ini. Kita tidak perlu meratapi diri dalam menghadapi kelemahan yang tidak bisa diperbaiki. Kelemahan ini membuat kita mendapat kesempatan melihat hal-hal lain yang bisa kita lakukan bukan terpaku pada hal-hal yang tidak bisa kita lakukan lagi.

- c. Untuk merasa berharga, maka seseorang tidak perlu merasa benar-benar sempurna

Tuhan juga dapat membuat kita lebih tegar dalam menyikapi kelemahan kita. Semua ciptaan Tuhan adalah sempurna menurut fungsi dan tanggung jawab yang kita emban dalam hidup ini. Kita tidak perlu meratapi diri dalam menghadapi kelemahan yang tidak bisa diperbaiki. Kelemahan ini membuat kita mendapat kesempatan melihat hal-hal lain yang bisa kita lakukan bukan terpaku pada hal-hal yang tidak bisa kita lakukan lagi.

Penelitian ini menggunakan aspek – aspek penerimaan diri yang dikemukakan oleh David H Johnson yaitu menerima diri apa adanya, tidak menolak diri sendiri, dan tidak perlu sempurna untuk merasa berharga.

B. Kesiapan Individu Untuk Berubah

1. Definisi Kesiapan Individu Untuk Berubah

Holt, Armenakis, Feild & Harris (2007) mendefinisikan kesiapan individu untuk berubah sebagai sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi (apa yang berubah), proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (lingkungan dimana perubahan terjadi), dan individu (karakteristik individu yang diminta untuk berubah) yang terlibat di dalam suatu perubahan. Kesiapan individu untuk berubah secara kolektif merefleksikan sejauh mana individu atau sekelompok individu cenderung untuk menyetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini.

Menurut Madsen (dalam Nuraida, 2017) Kesiapan individu untuk berubah atau disebut *individual readiness for change* diartikan sebagai sekumpulan pemikiran dan kemauan individu untuk menghadapi perubahan tertentu. Perubahan organisasi tidak akan berhasil tanpa perubahan karyawan dan perubahan karyawan tidak efektif tanpa dipersiapkan terlebih dahulu.

Menurut Hanpachern, Morgan & Griego (dalam Nuraida, 2017) kesiapan individu untuk berubah merupakan sejauh mana karyawan siap secara mental, psikologis atau fisik, sedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan organisasi. Terutama lebih merujuk pada kondisi dimana karyawan akan memiliki skor yang tinggi pada dukungan dan partisipasi dalam perubahan.

Berneth (dalam Nuraida, 2017) menjelaskan bahwa kesiapan adalah lebih dari pemahaman akan perubahan, kesiapan adalah lebih dari keyakinan pada perubahan tersebut, kesiapan adalah kumpulan dari pemikiran dan intensi pada usaha perubahan yang spesifik. Sedangkan Backer (dalam Nuraida, 2017) mengemukakan bahwa kesiapan karyawan untuk berubah melibatkan kepercayaan, sikap, dan intensi karyawan terhadap sejauh mana tingkat perubahan dibutuhkan dan persepsi karyawan serta kapasitas organisasi untuk melakukan perubahan tersebut dengan sukses.

Menurut Ellet, Bateman, dan Rugutt (dalam Muafi, 2011) mengatakan bahwa kesiapan individu untuk berubah dapat dilihat dari sikap mental individu sebelum terjadinya perubahan dan saat menghadapi proses perubahan. Menurut Simpson (dalam Wahyuni, 2013) kesiapan individu untuk berubah dipengaruhi oleh sejauh mana pengetahuan dan teknologi baru bisa diadopsi oleh warga organisasi. Kesiapan merefleksikan keyakinan, sikap, dan intens anggota-anggota organisasi bergantung pada sejauh mana perubahan diperlukan dan kapasitas organisasi untuk melaksanakan perubahan tersebut dengan sukses, kesiapan merupakan tanda kognitif bagi seseorang untuk memilih antara tingkah laku menahan (resistensi) dan mendukung usaha perubahan.

Berdasarkan pemaparan diatas, kesiapan individu untuk berubah adalah sebuah pemikiran atau kemauan individu dalam menghadapi perubahan, serta individu individu merasa yakin terhadap perubahan tersebut sehingga perubahan yang dijalankan oleh organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Penelitian ini menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Holt, Armenakis,

Feild & Harris (2007) yaitu sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi, konteks, dan individu yang terlibat di dalam suatu perubahan.

2. Kajian Islam Kesiapan Individu untuk Berubah

Perubahan akan selalu terjadi pada setiap aspek kehidupan manusia, mulai dari kehidupan bersosial maupun pekerjaan, dalam kehidupan yang dinamis manusia dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan yang terjadi meskipun terkadang perubahan yang terjadi tidak seperti yang diharapkan. Allah ‘Azza wa Jalla berbicara kepada kita tentang perubahan dalam dua surat, yaitu surat Al-Anfal dan Ar-Ra’d. Di dalam surat Al-Anfal Allah berfirman:

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ (٥٣)

“Demikian itu adalah karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada sesuatu kaum, hingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri dan sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.” (QS Al-Anfal : 53)

Menurut tafsir dari Ibnu Katsir, Allah SWT merupakan dzat yang maha adil dan bijaksana dalam menetapkan hukum kepada hamba-Nya, Allah SWT tidak akan mengubah nikmat yang telah diberikan kepada hamba-Nya kecuali disebabkan oleh dosa yang dikerjakan hamba itu sendiri. Didalam surat Ar-Ra’d Allah berfirman,

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (١١)

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS Ar-Ra’d : 11)

Ayat diatas menjelaskan bahwa kunci sukses untuk menghadapi perubahan adalah diri sendiri, dimana disebutkan pada kalimat *“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”*. Apabila seseorang menginginkan perubahan hendaknya dimulai dari sendiri. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan seseorang sampai orang tersebut mengubah keadaan dirinya sendiri, namun apabila Allah SWT menghendaki keburukan maka tidak ada yang mampu merubahnya.

3. Aspek Kesiapan Individu untuk Berubah

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai aspek - aspek yang mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah. Holt, Armenakis, Field, & Harris (2007) mengemukakan bahwa kesiapan karyawan untuk berubah secara simultan dapat dipengaruhi oleh empat aspek yaitu:

- a. *Change content* merujuk pada apa yang akan diubah oleh organisasi. Salah satu bagian dari change content adalah valensi organisasi yaitu sejauh mana seseorang merasa bahwa organisasi akan menguntungkan atau tidak menguntungkan dari perubahan yang terjadi.

- b. *Change process* terkait dengan proses perubahan mengacu pada sejauh mana karyawan ikut berpartisipasi pada perubahan tersebut. Salah satu bagian dari *change process* adalah dukungan kepemimpinan (*leadership support*) yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa kepemimpinan mendukung atau tidak mendukung perubahan yang terjadi.
- c. *Change context* terkait dengan kondisi atau lingkungan kerja saat perubahan terjadi. Salah satu bagian dari *change context* adalah ketidaksesuaian (*discrepancy*) yaitu sejauh mana kebutuhan akan perubahan diperlukan dalam suatu organisasi.
- d. *Individual Attributes* terkait perbedaan individu yang cenderung menerima perubahan yang terjadi. Terdiri dari dua bagian yaitu :
1. Keyakinan Diri (*self efficacy*) yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka memiliki kemampuan atau tidak memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas yang berkaitan dalam perubahan organisasi
 2. Valensi Pribadi (*personal valence*) yaitu mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka akan mendapatkan atau tidak mendapatkan keuntungan dari perubahan organisasi.

Penelitian ini menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Holt, Armenakis, Feild & Harris (2007) yaitu *change content, change process, change context, dan individual attribute*.

C. Optimisme

1. Pengertian Optimisme

Menurut Segestrom, 1998 (dalam Muharnia, 2010) optimisme adalah cara

berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk. Seligman (2008) menjelaskan bahwa optimisme adalah cara seorang individu menjelaskan kejadian dengan harapan dapat berubah kearah yang lebih positif. Individu yang memiliki optimisme cenderung memiliki gambaran tentang tujuan- tujuan atau target yang ingin diraih sehingga menyebabkan individu tersebut terdorong untuk melakukan usaha- usaha nyata dalam meraih tujuan yang dimaksud. Optimisme dapat berperan sebagai faktor penggerak untuk memunculkan usaha- usaha nyata untuk meraih hasil yang lebih baik.

Selama ini pandangan umum masyarakat mengenai optimisme adalah cara memandang suatu hal seperti terlihat gelas yang tidak penuh sebagai gelas yang setengah berisi, dan bukan setengah kosong atau bersikap menguatkan diri dengan kalimat-kalimat positif kepada dirinya sendiri. Tetapi makna optimisme sebetulnya lebih dalam dari itu. Dasar dari optimisme adalah bagaimana cara berpikir seseorang ketika menghadapi suatu masalah (Seligman, 2008).

Dietrich Bonhoeffer (dalam Idham, 2011) mengungkapkan bahwa esensi optimis bukan untuk mengubah kenyataan yang sudah terjadi, tetapi mengubah yang belum terjadi. Sedangkan menurut Ubaedy (dalam Idham, 2011), optimis memiliki dua pengertian. *Pertama*, optimisme adalah doktrin hidup yang mengajarkan kita untuk meyakini adanya kehidupan yang lebih baik. *Kedua*, optimisme berarti kecenderungan batin untuk merencanakan aksi untuk mencapai hasil yang lebih bagus.

Scheir dan Carver (dalam Muharnia, 2010) mengatakan bahwa orang yang optimis adalah orang yang selalu mengharapkan atau menduga bahwa hal baik yang akan terjadi padanya. Sedangkan menurut Amirta (2008), sikap optimistis adalah wujud prasangka baik kepada Tuhan atas pertolongan-Nya. Orang yang memiliki sikap optimistis akan tetap berdiri tegak dan kokoh ketika penderitaan menimpanya. Mereka mengambil cara pandang yang positif karena mereka yakin bahwa Tuhan senantiasa memberikan kebaikan dan bukan menyengsarakan. Optimisme adalah merupakan kecenderungan seseorang untuk meyakini bahwa mereka akan lebih banyak mengalami suatu peristiwa yang baik daripada mengalami suatu peristiwa yang buruk dibandingkan orang lain.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa optimisme merupakan suatu cara bagaimana seseorang bisa berpikir positif ketika menghadapi permasalahan-permasalahan dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Penelitian ini menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Seligman (2008) yaitu optimisme adalah cara seorang individu menjelaskan kejadian dengan harapan dapat berubah kearah yang lebih positif..

2. Kajian Islam Optimisme

Optimisme dalam islam adalah merupakan bagian dari ikhtiar, kata ikhtiar dalam bahasa Arab berarti memilih. Secara istilah ikhtiar berarti bersungguh – sungguh atau mengerahkan segala kemampuan untuk mencapai cita – cita. Seperti yang terkandung dalam surat al-Jumu'ah berikut :

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

(QS. Al-Jumuah : 10)

Menurut tafsir Quraish Shihab, ayat diatas menyerukan kepada umat muslim untuk mencari rizky sebanyak – banyaknya untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun tidak lupa melupakan Allah SWT dan senantiasa mencari karunia-Nya agar senantiasa beruntung. Didukung oleh sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari seperti berikut :

وَعَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ الزُّبَيْرِ بْنِ الْعَوَّامِ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ: لِأَنَّ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ أَحْبْلَهُ ثُمَّ يَأْتِي الْجَبَلَ فَيَأْتِي بِحُرْمَةٍ مِنْ حَطَبٍ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعُهَا فَيَكْفَى اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ.

Dari Abi Abdillah (Zubair) bin Awwam Radhiyallahu ‘anhu, ia berkata: Rasulullah bersabda: *“Sesungguhnya, seorang di antara kalian membawa tali-talinya dan pergi ke bukit untuk mencari kayu bakar yang diletakkan di punggungnya untuk dijual sehingga ia bisa menutup kebutuhannya, adalah lebih baik daripada meminta-minta kepada orang lain, baik mereka memberi atau tidak”*. (HR. Bukhari)

Hadits tersebut menerangkan bahwa sebagai seorang muslim hendaknya selalu bekerja keras untuk mencapai cita – cita dan giat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hadits tersebut juga menyatakan bahwa sekecil apapun usaha seorang muslim maka itu lebih baik dari pada meminta – minta kepada orang lain.

Setelah melakukan ikhtiar, hal positif berikutnya adalah tawakkal. Tawakkal adalah menyerahkan segala urusan yang telah dikerjakan hanya kepada Allah Ta'ala. Tawakkal bukan bermakna pasrah. Jika pasrah identik dengan pasif, tanpa usaha sama sekali. Maka tawakkal bersikap aktif karena ada usaha maksimal yang dikerjakan sebelumnya. Allah berfirman :

وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

“Kemudian apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang-orang yang bertawakkal.” (QS. Ali Imran : 159).

Selanjutnya, hal positif bagi orang beriman adalah berdoa. Ikhtiar maksimal dan tawakkal berserah kepada Allah menjadi sempurna dengan berdoa meminta yang terbaik dari Allah. Inilah puncak penghambaan seorang beriman kepada Allah ketika melazimkan segala urusannya hanya kepada Allah Subhanahu Wata'ala. Sebagaimana ia tak berputus asa dan menyerah hanya karena belum mendapatkan apa yang diinginkan selama ini.

Allah berfirman :

وَلَا تَبْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

“Dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir.” (QS. Yusuf : 87).

Kegagalan adalah batu loncatan bagi seseorang untuk meraih kesuksesan. Muslim yang baik adalah yang bisa mengambil hikmah dari kesalahan atau kegagalan yang pernah ia lakukan. Diharapkan dengan kesalahan itu, ia bisa

memperbaiki diri dan tak terjatuh di lubang yang sama selanjutnya. Optimisme merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap manusia, khususnya seorang Muslim. Karena dengan optimistis, seorang Muslim akan selalu berusaha semaksimal mungkin mencapai cita-cita dengan penuh keikhlasan karena Allah

3. Aspek – Aspek Optimisme

Menurut Seligman (2008), terdapat beberapa aspek dalam individu memandang suatu peristiwa/masalah berhubungan erat dengan gaya penjelasan (*explanatory style*), yaitu :

1. Permanence

Gaya penjelasan peristiwa ini menggambarkan bagaimana individu melihat peristiwa berdasarkan waktu, yaitu bersifat sementara (*temporary*) dan menetap (*permanence*). Orang-orang yang mudah menyerah (pesimis) percaya bahwa penyebab kejadian-kejadian buruk yang menimpa mereka bersifat permanen (kejadian itu akan terus berlangsung) selalu hadir mempengaruhi hidup mereka. Orang-orang yang melawan ketidakberdayaan (optimis) percaya bahwa penyebab kejadian buruk itu bersifat sementara.

Orang-orang yang pesimis melihat peristiwa yang buruk sebagai sesuatu yang menetap dan mereka cenderung menggunakan kata-kata “selalu” dan “tidak pernah”. Misalnya : “diet saya tidak akan pernah berhasil”. Orang pesimis melihat hal yang baik hanyalah sebagai hal yang bersifat sementara, misalnya : “program diet saya berhasil karena ada bantuan dari teman-teman saya”. Sebaliknya orang yang optimis melihat peristiwa buruk sebagai suatu hal yang hanya bersifat sementara, misalnya : “diet saya tak akan berguna jika saya tetap makan terlalu

banyak”. Sementara orang yang optimis melihat hal yang baik sebagai suatu hal yang bersifat permanen, misalnya: “program diet saya berhasil karena memang saya mampu”.

Menurut Seligman (2005), gaya optimistis terhadap peristiwa baik berlawanan dengan gaya optimistis terhadap peristiwa buruk. Orang-orang yang percaya bahwa peristiwa baik memiliki penyebab yang permanen lebih optimistis daripada mereka yang percaya bahwa penyebabnya temporer. Orang-orang yang optimistis menerangkan peristiwa dengan mengaitkannya dengan penyebab permanen, contohnya watak dan kemampuan. Orang yang pesimistis menyebutkan penyebab sementara seperti suasana hati dan usaha. Misalnya orang-orang pesimistis menganggap bahwa “hari ini saya beruntung”, “saya berusaha keras”, dan “lawan saya sedang kelelahan”, sedangkan orang-orang optimistis menganggap bahwa “saya selalu beruntung”, “saya berbakat”, dan “lawan saya tidak ada apa-apanya”.

Orang-orang yang meyakini bahwa peristiwa baik memiliki penyebab permanen, ketika berhasil mereka berusaha lebih keras lagi pada kesempatan berikutnya. Orang-orang yang menganggap peristiwa baik disebabkan oleh alasan temporer mungkin menyerah bahkan ketika berhasil, karena mereka percaya itu hanya suatu kebetulan. Orang yang paling bisa memanfaatkan keberhasilan dan terus bergerak maju begitu segala sesuatu mulai berjalan dengan baik adalah orang yang optimistis (Seligman, 2005).

2. Pervasif (spesifik versus universal)

Gaya penjelasan peristiwa ini berkaitan dengan ruang lingkup peristiwa tersebut, yang meliputi *universal* (menyeluruh) *spesifik* (khusus). Orang yang optimis bila dihadapkan pada kejadian yang buruk akan membuat penjelasan yang spesifik dari kejadian ini, bahwa hal buruk terjadi diakibatkan oleh sebab-sebab khusus dan tidak akan meluas kepada hal-hal yang lain. Misalnya: “meskipun nilai ulangan saya kemarin jelek, itu tidak akan membuat saya gagal menjadi juara kelas”. Bila dihadapkan pada hal yang baik ia akan menjelaskan hal itu diakibatkan oleh faktor yang bersifat universal. Misalnya : “saya mendapat nilai yang bagus karena saya pintar”. Sementara orang yang pesimis akan melihat kejadian yang baik sebagai suatu hal yang spesifik dan berlaku untuk hal-hal tertentu saja. Misalnya: “saya mendapat nilai bagus karena saya pintar dalam pelajaran matematika”. Sedangkan jika menemui kejadian buruk pada satu sisi hidupnya ia akan menjelaskannya sebagai suatu hal yang universal, dan akan meluas keseluruhan sisi lain dalam hidupnya, dan biasanya akibat hal ini menjadi mudah menyerah terhadap segala hal meski ia hanya gagal dalam satu hal. Misalnya: “saya tidak akan menjadi juara kelas karena ulangan matematika saya kemarin jelek.”

Seligman (2005) juga berpendapat bahwa sebagian orang bisa melupakan persoalan dan melanjutkan kehidupan mereka bahkan ketika salah satu aspek penting dari kehidupan mereka, misalnya pekerjaan atau pernikahan sedang berantakan. Ada sebagian lain yang membiarkan satu persoalan melebar mempengaruhi segala segi kehidupan mereka, mereka menganggapnya sebagai bencana. Misalnya ketika orang-orang pesimistis dihadapkan pada kejadian buruk

maka mereka menganggap bahwa “saya pengajar yang tidak adil”, “saya orang yang menyebalkan”, dan “semua buku tidak ada gunanya”. Sedangkan orang-orang optimistis ketika mereka menghadapi kejadian buruk, mereka menganggap bahwa “profesor A tidak adil”, “saya menyebalkan bagi dia”, dan “buku ini tidak berguna”.

3. Personalization

Merupakan gaya penjelasan masalah yang berkaitan dengan sumber dari penyebab kejadian tersebut, meliputi dari *internal* (dari dalam dirinya) dan *eksternal* (dari luar dirinya).

Saat hal buruk terjadi, seseorang bisa menyalahkan dirinya sendiri (*internal*) atau menyalahkan orang lain atau keadaan (*eksternal*). Orang-orang yang menyalahkan dirinya sendiri saat mereka gagal membuat rasa penghargaan terhadap diri mereka sendiri menjadi rendah. Mereka berpikir mereka tidak berguna, tidak mempunyai kemampuan, dan tidak dicintai. Orang-orang yang menyalahkan kejadian-kejadian eksternal tidak kehilangan rasa penghargaan terhadap dirinya sendiri saat kejadian-kejadian buruk menimpa mereka. Secara keseluruhan, mereka lebih banyak.

Ketika mengalami hal yang buruk, orang yang pesimis akan menganggap bahwa hal itu terjadi karena faktor dari dalam dirinya. Misalnya: “saya mendapat nilai jelek pada ulangan matematika kemarin karena saya tidak pintar berhitung”. Bila dihadapkan pada peristiwa baik ia akan menganggap bahwa hal itu disebabkan oleh faktor luar dirinya. Misalnya: “tim saya berhasil menang pada pertandingan tadi malam karena lawan tidak dalam kondisi yang baik”.

Di sisi lain, orang optimis akan menganggap hal yang baik merupakan hal yang disebabkan oleh faktor dalam dirinya. Mislanya : “kemi berhasil menang dalam pertandingan tadi malam karena kemampuan kami memang lebih baik dari lawan”. Sedangkan ketika menghadapi suatu yang buruk yang disebabkan oleh faktor eksternal. Mislanya : “saya mendapat nilai yang jelek dalam ulangan kemarin karena waktu yang disediakan terlalu sempit”.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa ketiga aspek tersebut menggambarkan tanda-tanda apakah seseorang dapat dikatakan optimis atau bukan yaitu tentang bagaimana cara seseorang dalam menjelaskan kejadian-kejadian buruk, cara seseorang memandang suatu kebiasaan dari pikiran yang pernah dialami saat masa kanak-kanak dan remaja, dan suatu pikiran bahwa seseorang dapat diterima dan dihargai atau tidak diterima dan tidak dihargai oleh orang lain, yaitu meliputi aspek *permanence* (masalah dengan waktu), *pervasiveness* (masalah dengan ruang), *personalization* (masalah dengan pribadi/diri sendiri).

Penelitian ini menggunakan aspek optimisme dari Seligman (2008) yaitu *Permanence, Pervasiveness, Personalization*.

D. Pengaruh Penerimaan Diri Dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Optimisme Pegawai Dalam Menghadapi Masa Pensiun

Pensiun kerap kali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan, terlebih lagi pada karyawan yang terbiasa untuk bekerja, dikarenakan perubahan drastis yang akan dihadapinya nanti seperti perubahan pendapatan ekonomi, aktivitas sehari-hari, dan lingkungan pergaulan yang pasti akan berubah. Hal ini berarti bahwa pensiunan akan menderita secara psikologis dan tidak lagi mampu

melihat dirinya sebagai anggota produktif dalam berkontribusi dengan masyarakat (Atchley, dalam Rahmanisa 2013).

Pada umumnya pegawai yang akan menghadapi pensiun mengalami rasa cemas terhadap bagaimana kehidupan mereka setelah pensiun nanti. Pensiun adalah masa dimana seorang individu melepas segala apa yang telah menjadi identitasnya belasan bahkan puluhan tahun lamanya identitas tersebut disandang oleh pegawai tersebut. Terlebih individu yang memiliki status tinggi dalam pekerjaannya seperti jabatan atau pengaruhnya dalam perusahaan, juga rekan kerja yang telah menghabiskan waktu bersama dalam waktu yang lama, dan kecemasan lain yang dirasakan oleh individu yang akan pensiun adalah finansial dimana setelah pensiun mereka hanya memiliki uang pesangon untuk dihabiskan dan tidak ada lagi gaji tiap bulannya.

Kecemasan – kecemasan pegawai dalam menghadapi pensiun tersebut timbul karena seseorang yang menghadapi pensiun memiliki kosep diri yang negatif sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki penerimaan terhadap dirinya sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nadia (2016) bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada penerimaan dalam menghadapi masa pensiun ditinjau dari status sosial ekonomi, pegawai yang memiliki status sosial ekonomi lebih tinggi mampu menerima dirinya untuk pensiun daripada pegawai yang memiliki status sosial ekonomi yang lebih rendah, jadi pegawai dengan status sosial tinggi akan lebih mudah menerima dirinya.

Dalam mempersiapkan pensiun pegawai perlu memiliki penerimaan diri yang baik agar dapat membuka pikiran dan melihat kenyataan dengan lebih baik.

Penerimaan diri merupakan kemampuan untuk hidup dengan segala kekurangan dan kelebihan diri tidak berarti bahwa individu tersebut akan menerima begitu saja keadaannya, karena individu ingin tetap berusaha mengembangkan diri. Individu dengan penerimaan diri akan mengetahui segala kelebihan dan kekurangan yang dimiliki dan mampu mengelolanya (Nadia, 2015).

Menurut Johnson (dalam Arimbi, 2012) Penerimaan diri adalah suatu kondisi dimana suatu individu memiliki penghargaan yang tinggi terhadap dirinya sendiri. Agar individu mendapatkan konsep diri mereka harus mampu menjalankan penerimaan diri dari dirinya sendiri. Apabila individu memiliki konsep diri yang positif maka individu tersebut akan memiliki penerimaan diri yang positif, sebaliknya apabila individu tersebut memiliki konsep diri yang negatif maka ia tidak akan memiliki penerimaan atas dirinya (Burns, dalam Arimbi, 2012).

Dengan menerima dirinya seorang pegawai akan lebih mudah dalam menghadapi masa pensiun, agar dapat menerima diri sendiri individu perlu memiliki konsep diri yang baik. Seseorang yang mampu membentuk konsep diri dengan baik maka individu tersebut akan memiliki rasa optimisme untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Terlepas dari pegawai yang sedang mempersiapkan pensiun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Aidina, Nisa, & Sulirtiani (2013) pada subyek remaja yang tinggal di panti asuhan, diperoleh hasil bahwa penerimaan diri remaja panti asuhan memiliki hubungan yang positif terhadap optimisme dalam menghadapi masa depan. Dalam kriteria penerimaan diri yang signifikan dengan variabel optimisme menghadapi masa depan adalah kriteria berani memikul tanggung jawab terhadap

perilakunya, individu dapat menerima pujian atau celaan secara objektif, dan tidak memperlakukan keterbatasan yang dimilikinya atau mengingkari kelebihanannya.

Dalam organisasi perubahan merupakan hal yang wajib dilakukan. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati karena keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauhmana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Pada dasarnya semua perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins, 2006, 763). Lebih lanjut Robbins menyatakan perubahan organisasi dapat dilakukan pada struktur yang mencakup strategi dan sistem, teknologi, penataan fisik dan sumber daya manusia.

Dari masa awal individu bekerja hingga masa pensiun tentunya akan mengalami perubahan jabatan atau posisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perubahan tersebut melingkupi promosi sesuai dengan jenjang karir pada perusahaan tersebut sesuai dengan kinerja yang baik, atau mungkin perubahan tersebut berupa demosi karena kinerja yang kurang sesuai dengan harapan perusahaan.

Demikian ketika pegawai yang akan menghadapi masa pensiun, perusahaan akan memberikan kebijakan untuk mengurangi porsi kerja atau jabatan untuk pegawai yang akan menghadapi pensiun. Bahkan menurut kebijakan dari PT. POS INDONESIA, pegawai yang kurang 1 tahun menuju pensiun akan dibebaskan tugas yang mana pegawai tersebut sama sekali tidak melakukan tugas pekerjaan namun

tetap menerima gaji penuh, namun untuk jabatan tertentu lebih memilih tetap masuk kerja dikarenakan terdapat tambahan gaji ketika melakukan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kesiapan perubahan yang baik tidak akan terpengaruh oleh pengurangan jam kerja tersebut, dan pegawai yang memiliki optimisme jika mengalami pengurangan pekerjaan tersebut mereka akan memanfaatkan waktu tersebut untuk lebih mempersiapkan masa pensiunnya.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Gumaradewi & Mangundjaya (2018) dimana usia dan masa kerja atau pengalaman kerja individu tersebut selama berada di perusahaan memiliki hubungan yang positif terhadap kesiapan mereka untuk berubah dalam organisasi. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki usia atau masa kerja yang lebih lama akan memiliki kesiapan yang lebih baik, dimana pada akhirnya individu yang bekerja akan mencapai akhir masa kerja yaitu pensiun dan hingga pada masa tersebut seorang pegawai akan memiliki kesiapan yang lebih baik seiring dengan bertambahnya usia dan masa kerja. Dengan kesiapan dalam menghadapi perubahan yang lebih baik, seorang pegawai akan lebih tenang dalam menjalani pekerjaannya tanpa merasa cemas dari hasil negatif yang akan didapatkan, terutama bagi pegawai yang sedang mempersiapkan pensiun sehingga mampu mempersiapkan pensiun dengan rasa optimisme yang lebih baik.

Menurut Hutchens (dalam Calvo, Haverstick, Sass, 2007), pegawai dalam mempersiapkan pensiunnya lebih memilih untuk pensiun dengan cara bertahap. Tahapan transisi yang mulus memungkinkan para pekerja yang telah memasuki masa pensiun untuk tetap melanjutkan aktivitas sehari-hari serupa dengan yang

mereka lakukan pada usia tengah baya (Atchley 1999, dalam Calvo, Haverstick, Sass, 2007). Pensiun yang dilakukan secara bertahap juga dapat meningkatkan peluang untuk tetap aktif dan terlibat dalam hubungan secara sosial. Bukti menunjukkan bahwa tetap aktif dan mampu terlibat secara sosial pada masa pensiun dapat berdampak positif pada kesehatan dan kesejahteraan di masa pensiun (Brummett, dkk 2001, dalam Calvo, Haverstick, Sass, 2007).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang akan diteliti dan akan diujikan suatu kebenarannya. hipotesis merupakan hasil dari pengrefleksian penelitian berdasarkan suatu kajian pustaka dan landasan teori yang digunakan untuk memperkuat dasar argumentasi.

Hipotesis tersebut diujikan secara statistik sampai akhirnya menjadi seperti:

Hipotesis tersebut diujikan secara statistik sampai akhirnya menjadi seperti :

1. Hipotesis Mayor

Ha :

Terdapat pengaruh Penerimaan Diri Dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Optimisme Pegawai BUMN Dalam Menghadapi Pensiun

2. Hipotesis Minor

Ha :

- a) Terdapat pengaruh Penerimaan Diri terhadap Optimisme Pegawai BUMN Dalam Menghadapi Pensiun
- b) Terdapat pengaruh Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Optimisme Pegawai BUMN Dalam Menghadapi Pensiun.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

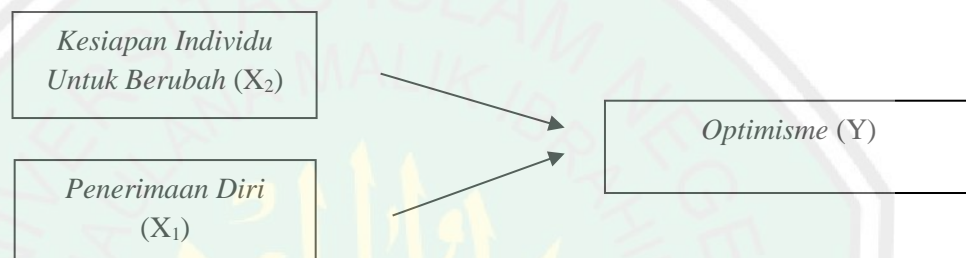
Bagian yang paling utama dalam membuat suatu penelitian adalah bagaimana membuat rencana (rancangan penelitian). Menurut Arikunto (2006), yang dimaksud dengan rencana penelitian adalah rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. Rancangan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan (Anshori & Iswatil, 2009). Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar (Azwar dalam Setyani, 2017). Menurut Creswell (2010) penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Penelitian ini menguji “Pengaruh Penerimaan Diri Dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Optimisme Pegawai BUMN Dalam Menghadapi Masa Pensiun”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain yaitu metode regresi, yang mencari pola hubungan (secara sistematis) antara dua variabel atau lebih. Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas : 1. Penerimaan Diri
2. Perubahan Organisasi
2. Variabel Terikat : Optimisme

Hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut :



C. Definisi Operasional

1. Penerimaan Diri

Penerimaan diri adalah kondisi dimana suatu individu mampu menerima keadaan dirinya dengan jujur dan realistis, individu yang mampu menerima dirinya akan menerima kelebihan maupun kekurangannya. Penerimaan diri memiliki beberapa aspek yaitu menerima diri apa adanya, tidak menolak dirinya sendiri, dan tidak perlu sempurna untuk merasa berharga.

2. Kesiapan Individu Untuk Berubah

Kesiapan individu untuk merupakan sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi dari perubahan, proses perubahan, konteks dimana lingkungan perubahan terjadi, dan karakteristik individu target perubahan yang terlibat di dalam suatu perubahan.

3. Optimisme

Optimisme adalah cara seorang individu menjelaskan suatu kejadian dengan harapan dapat berubah kearah yang lebih positif. Optimisme dapat berperan sebagai faktor penggerak untuk memunculkan usaha- usaha nyata untuk meraih hasil yang lebih baik. Optimisme memiliki beberapa aspek seperti *permanence* yaitu gaya penjelasan berdasarkan waktu kejadian, *pervasive* gaya penjelasan berdasarkan ruang lingkup kejadian, dan *personalization* yaitu gaya penjelasan berdasarkan sumber penyebab kejadian.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah daerah generalisasi yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 2011). Penentuan populasi dalam suatu penelitian menjadi hal penting karena melalui penentuan populasi, seluruh kegiatan penelitian akan relevan dengan tujuan penelitian. Populasi pada Penelitian ini diambil dari pegawai perusahaan – perusahaan BUMN yang sedang dalam masa persiapan pensiun. Perusahaan BUMN dalam penelitian ini diambil 3 perusahaan, yaitu PT KAI DAOP 8 Surabaya, PT PLN AREA Malang, dan PT POS Indonesia UPT Malang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi, tentu ia harus memiliki karakteristik yang dimiliki oleh populasinya. Apakah suatu sampel merupakan representasi yang baik bagi populasinya sangat tergantung pada

sejauh mana karakteristik sampel itu sama dengan karakteristik populasinya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel populasi dimana keseluruhan dari populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Azwar, 2014).

Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2010), cara menentukan jumlah sampel dalam penelitian yaitu:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 orang.
- b. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri- swasta, dan lain-lain), maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30 orang.
- c. Bila didalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.
- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai 20.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 104 responden yang didapatkan dari 3 perusahaan dengan pembagian seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan	Jumlah Responden
1	PT KAI DAOP 8 Surabaya	38
2	PT PLN AREA Malang	36
3	PT POS INDONESIA UPT Malang	30

Jenis kelamin pada penelitian ini tidak dibatasi sehingga semua gender dapat menjadi sampel. Dari 3 perusahaan tersebut diperoleh sampel laki – laki sebanyak 67 pegawai, perempuan sebanyak 7 pegawai, dan 32 responden tidak mengisi gender. Jenis kelamin dari 3 perusahaan tersebut diuraikan dalam tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2 Jenis Kelamin Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan	Jenis Kelamin		
		L	P	Tidak Diketahui
1	PT KAI DAOP 8 Surabaya	35	2	1
2	PT PLN AREA Malang	4	2	30
3	PT POS INDONESIA UPT Malang	26	3	1

3. Teknik Sampling

Teknik pengumpulan sampel akan dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dengan subjek memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian (Idrus, 2009). Adapun karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Pegawai yang sedang dalam masa persiapan pensiun

b. Pegawai dengan rentang usia 50 – 56 tahun,

karakteristik tersebut sesuai dengan tahapan Near-Retirement dari teori yang dikemukakan oleh Robert Atchey (dalam Santrock, 2002), dimana fase tersebut berlangsung antara 45 – 50 tahun, sedangkan usia pensiun pada perusahaan BUMN adalah 56 tahun. Jadi pada rentang usia 50 – 56 pegawai dianggap berada pada usia kritis dalam mempersiapkan masa pensiun.

Dalam pelaksanaannya, rentang usia responden yang didapatkan dari 3 perusahaan tersebut mulai dari usia 50 tahun hingga 55 tahun, rentang usia tersebut akan diuraikan dalam tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3 Rentang Usia Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan	Rentang Usia
1	PT KAI DAOP 8 Surabaya	51 - 55
2	PT PLN AREA Malang	51 - 54
3	PT POS INDONESIA UPT Malang	50 - 54

Dari rentang usia pegawai diatas, didapat pula kisaran masa kerja responden mulai dari 28 tahun hingga 34 tahun seperti pada tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4 Masa Kerja Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan	Rentang Masa Kerja
1	PT KAI DAOP 8 Surabaya	28 - 33
2	PT PLN AREA Malang	26 - 34
3	PT POS INDONESIA UPT Malang	26 - 33

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data sebanyak-banyaknya mengenai masalah yang ingin diteliti dan menggunakan cara yang paling relevan dengan masalah yang ingin diteliti serta dapat dipertanggungjawabkan atas data tersebut. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Kuisisioner menunjuk pada sebuah instrument pengumpul data yang bentuknya seperti daftar cocok tetapi yang disediakan merupakan sesuatu yang berjenjang (Arikunto, 2005). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada skala Likert yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai objek sikap dengan menggunakan prosedur sebagai berikut sesuai variable masing masing :

- a. Untuk mengukur variabel Penerimaan Diri digunakan skala yang peneliti buat sendiri berdasarkan sumber-sumber pengetahuan akan diri sendiri yang dikemukakan oleh Johnson David meliputi : Menerima diri, tidak menolak diri sendiri, merasa berharga. Skala Penerimaan Diri dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa seorang pegawai menerima keadaan dirinya dalam mempersiapkan pensiun.

Tabel 3.5 *Blueprint* Skala Penerimaan Diri

Aspek	Indikator	No		Jumlah
		F	UF	
Menerima diri apa adanya	1. Memahami diri sendiri dengan tulus dan jujur	1,8,14		3
	2. Mampu menerima penilaian orang lain	2		1
	3. Menyadari kenyataan dirinya sendiri	3, 9, 15		3
Tidak menolak dirinya sendiri	1. Menerima segala kekurangan yang ada pada diri sendiri	4, 10		2
	2. Menghargai setiap apa yang telah dicapai	5	11	2
Tidak perlu sempurna untuk berharga	1. Tidak meratapi kelemahan	7	12	2
	2. Tidak terpaku pada hal – hal yang tidak bisa diperbaiki lagi	8, 13		2
Jumlah				15

- b. Untuk mengukur variabel kesiapan individu untuk berubah menggunakan skala yang dikembangkan oleh Holt, Armenakis, Feild & Harris (2007) meliputi aspek *Change content*, *Change process*, *Change context*, *Individual Atributte*. Skala Kesiapan Individu Untuk Berubah dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur bagaimana sejauh mana seorang

pegawai merasa siap dalam menghadapi proses perubahan yang akan datang.

Tabel 3.6 *Blueprint* Kesiapan Individu Untuk Berubah

Aspek	Indikator	No		Jumlah
		F	UF	
<i>Change content</i>	1) Individu merasa bahwa perubahan organisasi menguntungkan	1, 6		2
<i>Change process</i>	(1) Sejauh mana individu berpartisipasi dalam perubahan	2		1
	(2) Dukungan pemimpin terhadap perubahan yang terjadi	3, 7		2
<i>Change context</i>	(1) Keyakinan individu bahwa organisasi memerlukan perubahan	4, 8		2
<i>Individual Attribute</i>	(1) Keyakinan individu mampu untuk menjalankan tugas dalam perubahan	5, 9		2
Jumlah				9

- c. Untuk mengukur variabel Optimisme digunakan skala yang peneliti buat sendiri berdasarkan sumber-sumber pengetahuan akan diri sendiri yang dikemukakan oleh Seligman (2008) meliputi : *Permanence*, *Pervasiveness personalization*. Skala Optimisme yang digunakan dalam

penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa fikiran positif yang dimiliki oleh pegawai dalam mempersiapkan pensiun.

Tabel 3.7 *Blueprint Optimisme*

Aspek	Indikator	No		Jumlah
		F	UF	
<i>Permanence</i> (jangka waktu)	1. Percaya penyebab baik menetap	1, 7		2
	2. Percaya penyebab buruk sementara	2, 8	13	3
<i>Pervasiveness</i> (ruang lingkup)	1. Kejadian buruk memiliki penyebab yang spesifik	3, 9		2
	2. Kejadian baik memiliki penyebab yang universal	4, 10		2
<i>Personalization</i> (sumber)	1. Peristiwa baik berasal dari diri sendiri dan peristiwa buruk berasal dari luar	5, 6, 11, 12	14	5
Jumlah				14

F. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas

Menurut Sugiyono (2012) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Arikunto (2006) untuk menguji validitas instrumen digunakan rumus korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien antara variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel yang diteliti

X = Sekor total X

Y = Sekor total Y

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16.0 for windows*. Standar untuk menentukan validitas memiliki koefisien korelasi (r) $\geq 0,30$, namun bila masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat diturunkan di bawah 0,30 misalnya menjadi 0,25. Adapun uji validitas pada penelitian ini dapat dijelaskan pada pada tabel berikut :

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Skala Penerimaan Diri

NO	Aspek	Nomor	
		Gugur	Valid
1	Menerima diri apa adanya	1,15	2,3,8,9,14
2	Tidak menolak dirinya sendiri		4,5,10,11
3	Tidak perlu sempurna untuk berharga		7,8,12,13
Jumlah		2	13

Hasil analisis validitas terhadap 15 skala Optimisme dengan uji daya 0,3 menghasilkan 13 valid dan 2 gugur.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Skala Kesiapan Individu Untuk Berubah

NO	Aspek	Nomor	
		Gugur	Valid
1	Change content	1	6
2	Changeprocess		2,3,7
3	Change context	4	8
4	Individual Atributte		5,9
Jumlah		2	7

Hasil analisis validitas terhadap 9 skala Kesiapan Individu Untuk Berubah dengan uji daya 0,25 menghasilkan 7 valid dan 2 gugur, uji daya diturunkan menjadi 0,25 dikarenakan item belum mencukupi pada tiap aspek.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Skala Optimisme

NO	Aspek	Nomor	
		Gugur	Valid
1	Permanence (Jangka waktu penyebab peristiwa)		1,2,7,8,13
2	Pervasiveness (Ruang lingkup Peristiwa)		3,4,9,10
3	Personalization (Sumber peristiwa)	6,12	5,11,14
Jumlah		2	12

Hasil analisis validitas terhadap 14 skala Optimisme dengan uji daya 0,3 menghasilkan 12 valid dan 2 gugur.

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas

	Skala	Hasil
1	Penerimaan Diri	0,339 – 0,547
2	Kesiapan Individu Untuk Berubah	0,273 – 0,553
3	Optimisme	0,335 – 0,575

Berdasarkan tabel 3.9 diketahui bahwa pada skala Penerimaan Diri yang dinyatakan valid memiliki nilai r antara 0,339 - 0,547, skala Kesiapan Individu Untuk Berubah memiliki nilai r antara 0,273- 0,553 dan pada skala Optimisme yang memiliki r antara 0,335 - 0,575.

2. Reabilitas

Reliabilitas mengarah pada keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur yang disesuaikan dalam suatu prosedur pengukuran. Koefisien reliabilitas mengindikasikan adanya stabilitas skor yang didapatkan oleh individu, yang merefleksikan adanya proses reproduksi skor. Dalam penelitian ini, menggunakan uji reliabilitas instrumen menggunakan nilai koefisien *alpha cronbach* dalam SPSS dengan nilai $\geq 0,5$.

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas

No	Skala	Alpha Cronbach	Keterangan
1	<i>Penerimaan Diri</i>	0,782	Reliable
2	<i>Kesiapan Individu Untuk Berubah</i>	0,705	Reliable
3	<i>Optimisme</i>	0,830	Reliable

Hasil uji reliabilitas terhadap ketiga skala tersebut dapat dikatakan reliable karena skala tersebut memiliki nilai alpha yang mendekati 1,00 yang berarti bahwa ketiga skala tersebut reliable dan dinyatakan pantas dijadikan sebagai alat ukur.

3. Uji Asumsi

Sebagai syarat penggunaan *statistic parametric*, amka sebelum dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data yang diperoleh:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai-nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data sesuai dengan distribusi normal atau tidak, dengan syarat sig. > 0.05 (Aisyah, 2015).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung itu linier atau tidak yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi, dengan syarat sig. < 0.05 (Aisyah, 2015).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. PT KERETA API INDONESIA DAOP 8 SURABAYA

PT Kereta Api Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang transportasi kereta Api. Sejarah perkeretaapian Indonesia bermula pada 17 Juni 1864 dimana perusahaan kereta api swasta dari Hindia Belanda Naamlooze Venootschap Nederlansch Indische Spoorweg Maatschappij (NISM) yang memulai pembangunan jalur kereta api pertama Semarang-Vorstenlanden (Solo-Yogyakarta). Setelah itu pemerintah Hindia Belanda membangun jalur kereta api negara melalui Staatssporwegen (SS) pada tanggal 8 April 1875 dengan rute pertama SS meliputi Surabaya-Pasuruan-Malang. Kesuksesan NISM dan SS kemudian mendorong perusahaan kereta api lainnya untuk berinvestasi membangun jalur kereta di berbagai wilayah Indonesia.

Pada tahun 1942 Pemerintah Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Semenjak itu, perkeretaapian Indonesia diambil alih Jepang dan berubah nama menjadi Rikuyu Sokyuku (Dinas Kereta Api). Selama penguasaan Jepang, operasional kereta api hanya diutamakan untuk kepentingan perang. Salah satu pembangunan di era Jepang adalah lintas Saketi-Bayah dan Muaro-Pekanbaru untuk pengangkutan hasil tambang batu bara guna menjalankan mesin-mesin

perang mereka. Namun, Jepang juga melakukan pembongkaran rel sepanjang 473 km yang diangkut ke Burma untuk pembangunan kereta api disana.

Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaannya, kemudian Indonesia mengambil alih stasiun dan kantor perkeretaapian yang sebelumnya dikuasai Jepang, hingga pada puncaknya tanggal 28 September 1945 diperingati sebagai hari perkeretaapian Indonesia. Namun setelah Belanda kembali ke Indonesia, Belanda membentuk kembali perkeretaapian di Indonesia. Setelah perjanjian damai Konferensi Meja Bundar Desember 1949 dilaksanakan pengambilalihan aset – aset milik Belanda termasuk perusahaan Kereta Api dan dibentuklah Djawatan Kereta Api (DKA) pada tahun 1950. Perusahaan kereta api Indonesia mengalami beberapa kali perubahan hingga terakhir tahun 1998 nama perusahaan menjadi PT Kereta Api Indonesia (persero).

Dalam pelaksanaan operasionalnya, PT Kereta Api Indonesia membagi wilayah kerjanya dengan Daerah Operasi (DAOP) dan Divisi Regional (DIVRE). Daerah Operasi merupakan pembagian wilayah PT Kereta Api dan sejauh ini terdapat 9 Daerah Operasi di pulau Jawa, sedangkan Divisi Regional berada di pulau Sumatra dimana jalur kereta api tidak tersambung antara satu DIVRE dan DIVRE lainnya, di Sumatra terdapat 3 Divre yaitu Sumatra Utara, Sumatra Barat, dan Sumatra Selatan.

Penelitian ini mengambil subjek dari salah satu DAOP yaitu DAOP 8 Surabaya yang berpusat di Kota Surabaya, wilayah DAOP 8 Surabaya sendiri meliputi jalur kereta api yang membentang mulai dari Surabaya – Lamongan, Surabaya – Mojokerto, dan Surabaya – Malang.

b. PT PLN AREA MALANG

Kelistrikan di Indonesia mulai dikembangkan berawal dari abad ke 19 dimana pada masa tersebut Indonesia masih dikuasai oleh Belanda. Pada akhir abad ke 19 tersebut perusahaan yang berasal dari Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh membangun pembangkit listrik milik mereka sendiri dan untuk keperluan perusahaan tentunya. Pada tahun 1942 – 1945 perusahaan – perusahaan Belanda yang berada di Indonesia diambil alih oleh Jepang dimana pasukan Belanda menyerah kepada pasukan Jepang pada awal perang dunia ke II.

Namun pada tahun 1945 di Indonesia kembali terjadi peralihan kekuasaan dimana Jepang menyerah tanpa syarat kepada sekutu setelah peristiwa bom Hiroshima dan Nagasaki pada Agustus 1945. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delagasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Bada Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang

Dalam menjalankan operasionalnya PT PLN (Persero) membagi wilayah kerjanya menjadi banyak unit – unit mulai dari pembangkitan, penyaluran (transmisi), hingga distribusi kepada pelanggan. Unit lokasi dilaksanakannya penelitian ini adalah PT PLN (Persero) AREA MALANG, wilayah kerja AREA Malang merupakan unit dibawah Distribusi Jawa Timur yang mencakup seluruh wilayah Malang raya dan juga beberapa kota disekitarnya. Unit Distribusi Jawa Timur sendiri merupakan unit kerja yang memiliki peran untuk mendistribusikan listrik ke seluruh wilayah Jawa Timur dimana wilayah Jawa Timur dibagi menjadi beberapa AREA, salah satunya adalah AREA Malang.

c. PT POS INDONESIA UPT MALANG

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantorpos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda.

Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantorpos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi,

jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantorpos online, serta dilengkapi electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Sama seperti perusahaan nasional pada umumnya, PT POS Indonesia membagi wilayah kerjanya sesuai dengan peran maupun dimana wilayah kerja tersebut bertempat, pembagian tersebut memiliki struktur pada organisasi perusahaan itu sendiri. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Malang tempat penelitian ini adalah sebuah unit yang memiliki peran untuk mendistribusikan layanan di seluruh wilayah Malang.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 6 bulan dimana dalam satu perusahaan dibutuhkan waktu 2 bulan mulai dari proses engajuan hingga pengumpulan data. Pada bulan Agustus – September 2018 penelitian dilaksanakan di PT KAI DAOP 8 Surabaya, Pada bulan November – Desember 2018 penelitian dilaksanakan di PT PLN AREA Malang, dan pada bulan Januari – Februari penelitian dilaksanakan di PT POS INDONESIA Malang.

3. Jumlah Subyek Penelitian

Jumlah subyek dalam penelitian ini berjumlah 104 pegawai yang memiliki rentang usia mulai dari 50 tahun hingga 55 tahun dan merupakan pegawai aktif dalam ke 3 perusahaan dimana penelitian ini dilakukan. pemilihan rentang usia tersebut sesuai dengan tahapan Near-Retritment dari teori yang dikemukakan oleh

Robert Atlehey (dalam Santrock, 2002), dimana pada fase tersebut subyek mulai untuk mempersiapkan masa pensiun yang mana subyek telah menyadari bahwa masa pensiun sudah dekat, selain itu setiap perusahaan memiliki program pensiun yang harus diikuti oleh pegawai dalam rentang usia 50 tahun keatas.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner, namun dalam menyebarkan kuisisioner tersebut masing – masing memiliki kebijakan yang berbeda, seperti di PT PLN misalnya yang membebaskan mahasiswa untuk menyebarkan sendiri kuisisioner kedalam lingkungan perusahaan, sedangkan PT KAI maupun PT POS memiliki lingkungan yang terbatas sehingga kuisisioner disebarkan oleh pihak perusahaan, namun selain menyebarkan di kantor peneliti juga terjun ke lapangan karena dari PT KAI dan PT PLN dalam satu kantor belum mencukupi target responden. Dalam penyebaran kuisisioner peneliti memberikan cinderamata berupa pena khusus hanya untuk PT POS dikarenakan dua perusahaan lain tidak menerima bentuk apapun pemberian reward sesuai dengan peraturan perusahaan.

5. Hambatan – Hambatan yang Dijumpai dalam Penelitian

Hambatan dalam proses penelitian adalah sebagai berikut

- a. Jumlah responden yang merupakan pegawai dengan rentang usia 50 – 55 tahun dalam satu perusahaan kurang mencukupi sehingga perlu mencari 3 perusahaan agar kuota responden terpenuhi sehingga cukup memakan waktu pada saat pengajuan hingga panggilan oleh perusahaan.

- b. Proses penyebaran kuisioner pada jam kerja dimana terkadang subyek sedang tidak berada di tempat sehingga pengambilan data tertunda.

B. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi pada penelitian meliputi random, normalitas, dan linearitas. Uji asumsi dilakukan untuk membuktikan bahwa sampel dan data terhindar dari *Sampling Error*. Berikut penjelasan dari uji asumsi pada penelitian ini.

a. Uji Random

Kriteria random yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bahwa subyek penelitian memiliki kriteria yang sama dan memiliki kesempatan yang sama sebagai subyek penelitian. Subyek dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria random.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS. Uji normalitas sebaran dilakukan untuk melihat distribusi skor variabel. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansinya $>0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat pada tabel 4.1 berikut.

Variabel	Kolmogorov - Smirnov Z	Sig (P)	Status
Penerimaan Diri	1.091	0,185	Normal
Kesiapan Individu Untuk Berubah	1026	0,243	Normal

Optimisme	.938	0,343	Normal
-----------	------	-------	--------

Tabel 4.1 : Hasil Uji Normalitas Sebaran

Hasil uji normalitas sebagaimana tertera pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal ($p > 0,05$) sehingga ketiga variabel tersebut memenuhi syarat untuk distribusi normal. Hal ini berarti skala yang mengukur ketiga variabel tersebut memunculkan skor yang normal yaitu tidak ada skor terlalu tinggi maupun rendah.

c. Uji Linearitas

Uji linear digunakan untuk melihat apakah data berkorelasi secara linier, data yang berkorelasi secara linier adalah syarat data dapat dianalisis menggunakan analisis linear berganda. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for windows* dengan melihat nilai signifikansi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka variabel memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linearitas dapat dijelaskan pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 : Tabel Hasil Uji Linearitas

Variabel Dependen	Prediktor	Signifikansi	Keterangan
Optimisme	Penerimaan Diri	0,299	Linier
Optimisme	Kesiapan Individu Untuk Berubah	0,074	Linier

Berdasarkan pada tabel 4.2 terdapat hubungan yang linier karena nilai signifikansi pada tabel *deviation linearity* $p > 0,05$ sehingga variabel tersebut memenuhi kriteria linier.

2. Deskripsi Data

Analisis data dilakukan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya, sekaligus untuk memenuhi tujuan dari penelitian ini. Untuk mengetahui deskripsi Penerimaan Diri, Kesiapan Individu Untuk Berubah, dan Optimisme pada pegawai BUMN dalam mempersiapkan masa pensiun, maka perhitungannya didasarkan pada distribusi normal yang diperoleh *mean* dan standar deviasi, dari hasil ini kemudian dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Adapun gambaran umum data penelitian yang meliputi variabel Penerimaan Diri, Kesiapan Individu Untuk Berubah, dan Optimisme pada pegawai BUMN dalam mempersiapkan masa pensiun.

a. Skor Hipotetik

Untuk mengetahui deskripsi tingkat tinggi sedang rendahnya setiap variabel maka perhitungannya didasarkan pada Skor Hipotetik. Penggunaan skor hipotetik dalam penelitian ini adalah karena menggunakan alat ukur sebagai acuan dalam menentukan tinggi rendahnya skor subjek. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3 :Deskripsi skor Hipotetik

Skala	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Penerimaan Diri	26	52	39.8	4.464
Kesiapan Individu Untuk Berubah	16	32	24.4	2.909
Optimisme	24	48	21.1	3.05

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Penerimaan Diri

$$\begin{aligned} \text{Mean} &= \frac{1}{2} (\text{nilai max item} + \text{nilai min item}) n \\ &= \frac{1}{2} (4+1) \cdot 26 \\ &= 39.8 \\ \text{SD} &= \frac{1}{6} (\text{i Max-i Min}) \\ &= \frac{1}{6} (52 - 26) \\ &= 4.464 \end{aligned}$$

Skala Penerimaan Diri memiliki skor terendah sebesar 26 dan skor tertinggi sebesar 52 dengan *mean* sebesar 39.8 dan standar deviasi sebesar 4.464.

2) Kesiapan Individu Untuk Berubah

$$\begin{aligned} \text{Mean} &= \frac{1}{2} (\text{nilai max item} + \text{nilai min item}) n \\ &= \frac{1}{2} (4+1) \cdot 16 \\ &= 24.35 \\ \text{SD} &= \frac{1}{6} (\text{i Max-i Min}) \\ &= \frac{1}{6} (32-16) \\ &= 2.909 \end{aligned}$$

Skala Kesiapan Individu Untuk Berubah memiliki skor terendah sebesar 16 dan skor tertinggi 32 dengan *mean* sebesar 20 dan standar deviasi sebesar 4.

3) Optimisme

$$\begin{aligned} \text{Mean} &= \frac{1}{2} (\text{nilai max item} + \text{nilai min item}) \cdot n \\ &= \frac{1}{2} (4+1) \cdot 14 \\ &= 21.08 \\ \text{SD} &= \frac{1}{6} (i \text{ Max}-i \text{ Min}) \\ &= \frac{1}{6} (48 - 24) \\ &= 3.05 \end{aligned}$$

Skala Optimisme skor terendah sebesar 14 dan skor tertinggi 28 dengan *mean* sebesar 21.08 dan standar deviasi 3.05.

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Skor yang digunakan dalam kategorisasi data penelitian ini adalah skor *Hipotetik* dengan norma sebagai berikut.

Tabel 4.4 : Norma Kategorisasi

Norma	Kategori
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) > X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Sedang
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	Rendah

Untuk mengetahui kategori pada masing-masing variabel, peneliti menggunakan kategorisasi rentang untuk masing-masing responden dengan pembagian menjadi tiga interval yaitu tinggi, sedang dan rendah. Perhitungan

kategorisasi pada masing-masing variabel menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*. Penjelasan secara terperinci pada masing-masing variabel dijelaskan pada rincian berikut ini.

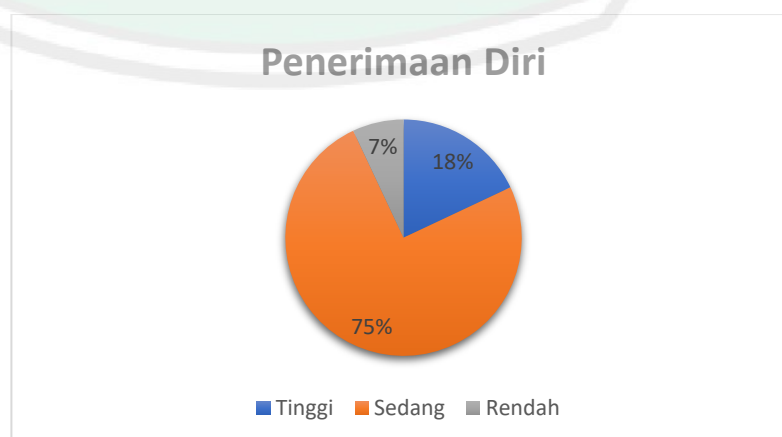
1) Penerimaan Diri

Kategorisasi tingkat Penerimaan Diri subyek dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 : Kategorisasi Penerimaan Diri

Kategori	Range	Jumlah Subyek	Prosentasi
Tinggi	>44	19	18 %
Sedang	36-43	78	75 %
Rendah	<35	7	7 %

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan bahwa pegawai BUMN memiliki tingkat Penerimaan Diri kategori tinggi sebanyak 18% dengan frekuensi subyek 18, kategori sedang sebanyak 75% dengan frekuensi subyek 78 dan 7% dengan frekuensi 7 subjek dikategori rendah. Diagram kategorisasi tingkat Penerimaan Diri subyek penelitian dijelaskan pada gambar 4.1 berikut ini.



Gambar 4.1 : Diagram Kategorisasi Tingkat Penerimaan Diri

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa kategorisasi Penerimaan Diri terbanyak adalah kategori sedang yaitu sejumlah 75%.

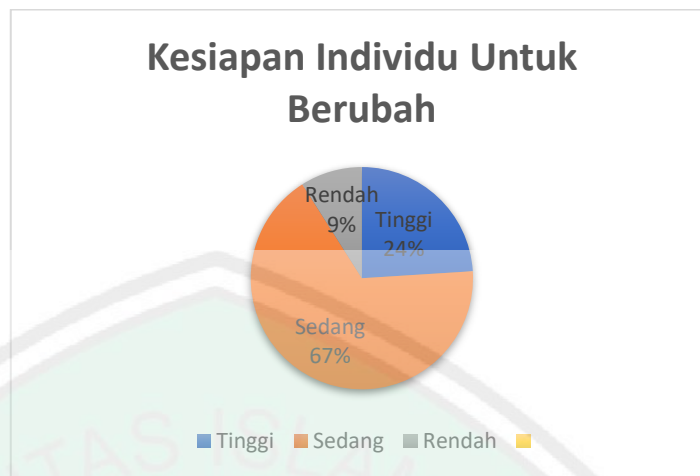
2) Kesiapan Individu Untuk Berubah

Kategorisasi tingkat Kesiapan Individu Untuk Berubah subyek dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6 : Kategorisasi Skala Kesiapan Individu Untuk Berubah

Kategori	Range	Jumlah Subyek	Prosentasi
Tinggi	>27	25	24 %
Sedang	22-26	70	67 %
Rendah	<21	9	9 %

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan bahwa Pegawai BUMN memiliki tingkat Kesiapan Individu Untuk Berubah kategori tinggi sebanyak 24%, kategori sedang sebanyak 67% dan 9% dikategori rendah. Diagram kategorisasi tingkat Kesiapan Individu Untuk Berubah subyek penelitian dijeaskan pada gambar 4.2 berikut ini.



Gambar 4.2 : Diagram kategorisasi Kesiapan Individu Untuk Berubah

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa kategorisasi Kesiapan Individu Untuk Berubah terbanyak adalah kategori Sedang yaitu sejumlah 67%.

3) Optimisme

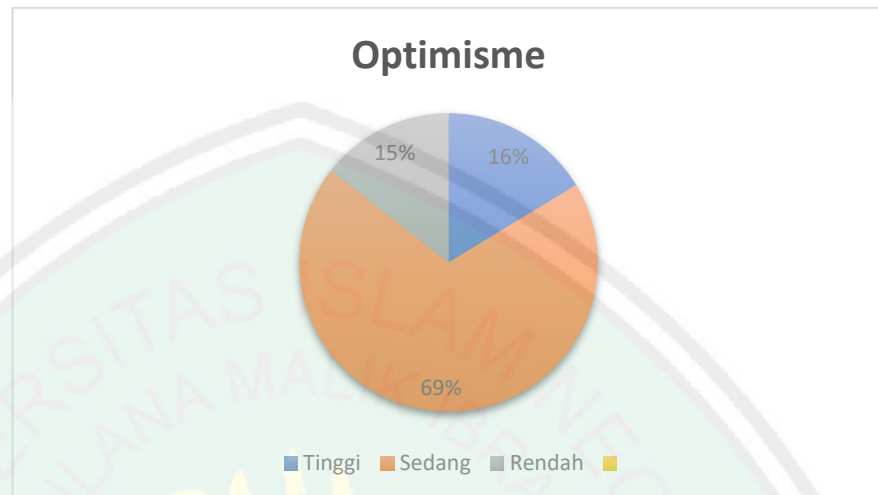
Kategorisasi tingkat Optimisme subyek dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7 : Kategorisasi Skala Optimisme

Kategori	Range	Jumlah Subyek	Prosentasi
Tinggi	>41	17	16 %
Sedang	32-40	72	69 %
Rendah	<31	15	14 %

Berdasarkan tabel 4.7 didapatkan bahwa pegawai BUMN memiliki tingkat Optimisme kategori tinggi sebanyak 16%; kategori sedang

sebanyak 69% dan kategori rendah 14%. Diagram kategorisasi tingkat Optimisme subyek penelitian dipejaskan pada gambar 4.3 berikut ini.



Gambar 4.3 : Diagram kaegorisasi Tingkat Optimisme

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa kategorisasi Optimisme terbanyak adalah kategori sedang yaitu sejumlah 69%.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap Optimisme. Untuk mengetahui hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*. Hipotesis yang dijelaskan dalam penelitian ini ada dua, yaitu hipotesis mayor dan hipotesis minor. Adapun hasil analisisnya dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Hipotesis mayor adalah hipotesis yang mencakup kaitan seluruh variabel dan seluruh objek penelitian. Hasil uji hipotesis mayor

pengaruh Penerimaan Diri Dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Optimisme pada penelitian ini akan di dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.8 : Hasil Uji Hipotesis Mayor

Dependen Variabel	Prediktor	F	Sig.
Optimisme	Penerimaan Diri	15,931	0,000
	Kesiapan Individu Untuk Berubah		

Hasil uji regresi pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap Optimisme karena nilai signifikansi $p < 0,05$ yaitu 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah secara bersama-sama berpengaruh terhadap Optimisme Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis mayor diterima. Prosentase pengaruh Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.9 : Prosentase Pengaruh Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Optimisme

Dependen Variabel	Prediktor	R Square	%
Penerimaan Diri	Penerimaan Diri	0,240	24,0 %
	Kesiapan Individu Untuk Berubah		

Berdasarkan tabel 4.9 didapatkan hasil bahwa variabel Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah memberikan kontribusi sebesar 0,240 yang jika dipersenkan menjadi 24%. Adapun 76% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Hipotesis Minor

Hasil Uji hipotesis minor pada masing-masing variabel akan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.10 : Uji Hipotesis Minor

Dependen Variabel	Prediktor	Beta	Sig
Optimisme	Penerimaan Diri	0,089	0,344
	Keisapan Individu Untuk Berubah	0,450	0,000

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel Penerimaan Diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Optimisme karena $p < 0,05$ yaitu 0,926. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis minor Penerimaan Diri terhadap Optimisme tidak diterima sehingga variabel Penerimaan Diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Optimisme. Sedangkan variabel Kesiapan Individu Untuk Berubah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Optimisme karena $p < 0,05$ yaitu 0,002. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan hipotesis minor Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap Optimisme diterima.

C. Pembahasan

1. Tingkat Penerimaan Diri Pegawai BUMN

Menurut Johnson (dalam Arimbi, 2012) Penerimaan diri adalah suatu kondisi dimana suatu individu memiliki penghargaan yang tinggi terhadap dirinya sendiri. Seseorang yang memiliki penerimaan diri yang baik akan menerima diri apa adanya ditandai dengan perasaan tulus dan jujur dalam menilai diri sendiri, selain itu seseorang yang menerima dirinya tidak akan menolak dirinya atas kekurangan dan kelebihanannya, dan juga menyadari dirinya berharga meskipun tidak sempurna.

Berdasarkan data analisis deskriptif diperoleh bahwa pegawai BUMN yang sedang mempersiapkan pensiun mayoritas terdapat pada kategori sedang dimana pada grafik diagram lingkaran menunjukkan sebagian besar pegawai berada dalam kategori sedang dengan prosentase 75% frekuensi 19 subyek, sementara pegawai yang memiliki penerimaan diri tinggi memiliki prosentase 18% dengan frekuensi 19 subyek, dan prosentase tekecil adalah pegawai dengan penerimaan diri yang rendah hanya 7% dengan frekuensi 7 subyek.

Hasil dari data analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai BUMN cukup mampu menerima dirinya sendiri secara tulus, nyata, dan jujur. Kemampuan dalam menerima diri tersebut maka pegawai tersebut bisa menghargai dirinya dan mampu

menerima penilaian orang lain. Selain itu data diatas juga menunjukkan bahwa pegawai tidak menolak dirinya apabila memiliki kekurangan dan pegawai tersebut mampu menerima apa yang telah ia capai. Data yang diperoleh juga menunjukkan bahwa mayoritas pegawai tidak meratapi kelemahan yang dimiliki, sementara itu pegawai tidak terpaku pada hal – hal yang tidak bisa diperbaiki dan fokus pada hal yang akan dihadapi.

Faktor ekonomi merupakan salah satu permasalahan yang dialami oleh pegawai yang akan pensiun, salah satu responden dari PT KAI mengatakan bahwa ia masih memiliki tanggungan pendidikan anak sehingga cemas apakah uang pensiunnya tidak cukup meskipun uang pensiunnya tidak sedikit. Hal tersebut didukung oleh kan penelitian yang dilakukan oleh Nadia (2016), faktor yang mempengaruhi penerimaan diri pegawai dalam persiapan pensiun adalah sosial ekonomi, dimana pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa apabila seorang pegawai memiliki sosial ekonomi yang bagus maka pegawai tersebut akan lebih mampu menerima dirinya. Untuk mengatasi hal tersebut setiap perusahaan memiliki program pensiun seperti pelatihan kewirausahaan agar pegawai dapat membuka bisnis agar tetap memiliki pemasukan setelah pensiun.

2. Tingkat Kesiapan Individu Untuk Berubah Pegawai BUMN

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai BUMN memiliki kesiapan yang cukup untuk menghadapi perubahan. Dimana dalam grafik diagram lingkaran

menunjukkan sebagian besar kesiapan pegawai berada dalam kategori sedang dengan prosentase 67% yang diperoleh dari 70 subyek, sedangkan 24% pegawai BUMN memiliki kesiapan yang baik dalam menghadapi perubahan dengan frekuensi 25 subyek, lalu sebagian kecil dengan prosentase 9% dengan frekuensi 9 subyek memiliki kesiapan yang rendah.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Holt, Armenakins, Field & Harris (2007) data dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pegawai cukup mampu melihat bahwa setiap perubahan yang terjadi akan menguntungkan organisasi atau perusahaan, disisi lain seorang pegawai juga akan merasa bahwa mereka terlibat dalam proses perubahan dan merasa atasan mendukung proses perubahan mereka, lalu pegawai merasa bahwa proses perubahan yang terjadi dibutuhkan oleh perusahaan, dan yang terakhir adalah pegawai BUMN merasa bahwa mereka cukup mampu dalam menghadapi perubahan sekaligus merasa perubahan tersebut akan menguntungkan mereka.

Menurut Hutchens (dalam Calvo, Haversick, & Sass, 2007) para pegawai pada masa persiapan pensiun ingin menjalani masa pensiun secara bertahap sehingga mereka tetap aktif dan terlibat secara sosial pada masa penisiunnya. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gumaradewi & Mangundjaya (2018) dimana usia dan masa kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan mereka untuk berubah. Konsep pensiun bertahap tersebut sejalan dengan yang program

persiapan pensiun yang dijalankan oleh perusahaan BUMN. Seperti misalnya program dari PT Pos Indonesia dimana pegawai akan dirumahkan 1 tahun sebelum pensiun, dalam masa tersebut pegawai dibebaskan dari pekerjaan namun tetap menerima gaji, dengan program tersebut pegawai akan memiliki banyak waktu untuk mempersiapkan pensiunnya. Selain PT Pos, 2 perusahaan lain juga memiliki program pensiun tersendiri seperti pelatihan kewirausahaan dan keagamaan untuk pegawai yang akan pensiun. Maka dengan program pensiun tersebut membuat pegawai lebih siap dalam menghadapi perubahan.

3. Tingkat Optimisme Pegawai BUMN

Menurut Segestrom, 1998 (dalam Muharnia, 2010) optimisme adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk. Lopez dan Snyder (2003) berpendapat optimisme adalah suatu harapan yang ada pada individu bahwa sesuatu akan berjalan menuju kearah kebaikan. Perasaan optimisme membaca individu pada tujuan yang diinginkan, yakni percaya pada diri dan kemampuan yang dimiliki.

Menurut data yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai BUMN memiliki optimisme yang cukup dengan prosentase 69% dengan frekuensi 72 subyek, dan pegawai yang memiliki kategori optimisme tinggi memiliki prosentase 16% dengan

frekuensi 17 subyek, sedakan dengan prosentase 14% pegawai memiliki optimisme rendah dengan frekuensi 15 subyek.

Berdasarkan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai BUMN cukup optimis dalam menghadapi pensiun. Apabila menghadapi permasalahan pegawai percaya bahwa penyebab kejadian baik bersifat menetap sedangkan penyebab kejadian buruk hanya sementara, lalu apabila terjadi hal buruk pegawai tidak akan mengeneralisasikan penyebab kejadian buruk melainkan mencari akar masalah secara spesifik. Kemudian pegawai BUMN tidak menyalahkan diri sendiri apabila terjadi kegagalan dan percaya bahwa setiap keberhasilan adalah hasil dari usaha dan kemampuan diri sendiri.

Cukup optimisnya pegawai seperti yang telah dijelaskan diatas bisa jadi disebabkan oleh program pensiun yang ada pada masing – masing perusahaan. Seperti program dari PT KAI dimana pegawai diberikan pelatihan kewirausahaan agar pegawai memiliki pandangan untuk perencanaan masa pensiunnya, sehingga pegawai lebih siap dan optimis dalam menghadapi pensiun. Selain itu program religi dari PT PLN, dimana pegawai yang akan pensiun diberikan pilihan program religi atau pelatihan dan modal usaha. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitorus & Ramadhani (2014) bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas maka semakin rendah tingkat kecemasan dari pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh Lowis, Edward & Burton (2009) yang menyatakan bahwa agama adalah salah satu bentuk coping

bagi individu yang memasuki dewasa akhir dan pensiun. Ketika individu memasuki masa pensiun akan muncul permasalahan yang tidak dapat diatasi dengan fisik atau kemampuan lain sehingga pendekatan agama menjadi salah satu coping yang efektif. Maka dari itu faktor religi merupakan salah satu faktor penting bagi pegawai untuk mendapatkan optimisme.

4. Pengaruh Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap Optimisme Pegawai BUMN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis mengenai adanya hubungan dari Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Optimisme pada Pegawai BUMN dapat diterima. Hipotesis dapat diterima dilihat pada taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah secara bersama-sama berhubungan terhadap Optimisme pada Pegawai BUMN.

Kedua variabel bebas Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 24% terhadap Optimisme. Maka dapat dikatakan bebas Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah menentukan 24% Optimisme yang dimiliki oleh pegawai BUMN, sedangkan 76% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Namun secara terpisah hasil dari analisis data menunjukkan bahwa Penerimaan Diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap optimisme pada pegawai BUMN. Hal tersebut dapat dilihat dari pengaruh Penerimaan Diri terhadap Optimisme memiliki koefisien regresi sebesar 0,344. Nilai statistik uji signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Penerimaan Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Optimisme pada pegawai BUMN. Melihat dari hasil dengan tidak ada pengaruh terhadap Penerimaan Diri karena adanya kemungkinan semakin tinggi subyek menerima diri maka subyek memahami kekurangan yang dimiliki, sehingga tidak menjadikan subyek memiliki optimisme.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutia Nadia (2016), dimana dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari penerimaan diri pegawai yang akan pensiun, pegawai yang memiliki status sosial ekonomi baik akan lebih menerima dirinya dibandingkan pegawai yang memiliki status sosial ekonomi yang kurang baik, sehingga pegawai yang memiliki sosial ekonomi lebih baik akan lebih tenang dalam mempersiapkan pensiun. Namun menerima diri berarti pula menerima segala kekurangan diri sendiri, sehingga apabila pegawai yang memiliki kekurangan berupa sosial ekonomi yang kurang baik maka pegawai tersebut belum tentu memiliki rasa optimis.

Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aidina, Nisa, & Sulirtiani (2013) pada subyek remaja yang tinggal di panti asuhan, diperoleh hasil bahwa Penerimaan Diri remaja panti asuhan memiliki hubungan yang positif dalam menghadapi masa depan. Dalam kriteria penerimaan diri yang signifikan dengan variabel Optimisme menghadapi masa depan adalah kriteria berani memikul tanggung jawab terhadap perilakunya, individu dapat menerima pujian atau celaan secara objektif, dan tidak mempermasalahkan keterbatasan yang dimilikinya atau mengingkari kelebihanannya.

Menurut uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki Penerimaan Diri yang baik tidak sepenuhnya membuat seseorang akan selalu memiliki pikiran yang positif, akan tetapi mampu membuat seseorang justru merasa mampu menerima keadaan dirinya. Namun baik Penerimaan Diri maupun Optimisme memiliki hubungan dalam menghadapi masa depan dengan kriteria berani memikul tanggung jawab terhadap perilakunya, individu dapat menerima pujian atau celaan secara objektif, dan tidak mempermasalahkan keterbatasan yang dimilikinya atau mengingkari kelebihanannya.

Sedikit berbeda dengan variabel Penerimaan Diri, berdasarkan hasil analisis data yang telah didapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap Optimisme. Hal tersebut dapat dilihat dari pengaruh Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap Optimisme memiliki koefisien regresi

sebesar 0,000. Nilai statistik uji signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Kesiapan Individu Untuk Berubah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Optimisme pada pegawai BUMN.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nandita & Wustari (2018) dimana usia dan masa kerja atau pengalaman kerja individu tersebut selama berada di perusahaan memiliki hubungan yang positif terhadap kesiapan mereka untuk berubah dalam organisasi. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki usia atau masa kerja yang lebih lama akan memiliki kesiapan yang lebih baik, dimana pada akhirnya individu yang bekerja akan mencapai akhir masa kerja yaitu pensiun dan hingga pada masa tersebut seorang pegawai akan memiliki kesiapan yang lebih baik seiring dengan bertambahnya usia dan masa kerja.

Sebagai organisasi, perusahaan akan selalu bergerak dinamis, dengan kedinamisan tersebut tentunya sebuah organisasi atau perusahaan akan melakukan berbagai perubahan untuk menyesuaikan lingkungannya dalam mencapai tujuannya. Salah satu pelaku perubahan itu sendiri adalah pekerja atau pegawai yang ada didalamnya. Sehingga dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Kesiapan Individu Untuk Berubah akan mempengaruhi bagaimana pegawai yang akan pensiun memiliki fikiran yang positif terkait masa yang akan datang.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian dari Nandita & Wustari (2018) Dimana semakin tinggi usia dan pengalaman kerja pegawai maka pegawai tersebut memiliki kesiapan yang lebih baik. Sehingga pada usia pensiun seorang pegawai akan memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan yang baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dijelaskan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu :

1. Tingkat Penerimaan Diri pada Pegawai sebagian besar pegawai BUMN memiliki hasil skor kategori sedang sebanyak 80%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai BUMN dalam mempersiapkan pensiunnya telah cukup mampu untuk menerima keadaan dirinya.
2. Tingkat Kesiapan Individu Untuk Berubah pada sebagian besar pegawai BUMN memiliki hasil skor kategori sedang sebanyak 67%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai BUMN pada persiapannya menjelang pensiun cukup siap menghadapi perubahan dalam organisasi.
3. Tingkat Optimisme pada pegawai BUMN sebagian besar memiliki hasil skor kategori sedang sebanyak 69% .Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai BUMN dalam persiapan pensiunnya cukup optimis dalam memandang masa depan. Namun pegawai yang memiliki optimisme tinggi dan optimisme rendah memiliki skor yang tidak berbeda jauh.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerimaan diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah secara bersama-sama mempengaruhi optimisme pada pegawai BUMN dalam mempersiapkan masa pensiun dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Maka dapat dikatakan bebas Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah menentukan 24% Optimisme yang dimiliki oleh pegawai BUMN,

sedangkan 76% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara terpisah hasil dari analisis data menunjukkan bahwa Penerimaan Diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap optimisme pada pegawai BUMN dengan koefisien regresi sebesar 0,344. Sedangkan Kesiapan Individu Untuk Berubah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap optimisme dengan koefisien regresi sebesar 0,000.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

- a. Dalam mempersiapkan pensiun hendaknya pegawai mengenali diri sendiri dengan menyadari akan kelebihan dan kekurangan. Dalam mengenali diri sendiri baiknya setiap individu menilai dengan tulus dan apa adanya, agar dapat merencanakan program pensiun yang sesuai dengan kemampuannya.
- b. Untuk mencapai masa pensiun setiap pegawai perlu mengikuti segala bentuk perubahan dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan sosial dengan baik, berpartisipasi dalam setiap proses perubahan akan mempermudah individu dalam menyesuaikan hal baru dalam lingkungan.
- c. Memiliki optimisme atau fikiran positif sangat diperlukan dalam kehidupan, tidak terkecuali pensiun. Dalam merencanakan pensiun pegawai harus memiliki keakinan bahwa dirinya memiliki

kemampuan untuk mewujudkan perencanaan pada masa pensiun nanti.

2. Bagi Perusahaan

- a. Memberikan sosialisasi dini terkait peluang masa pensiun sebelum pegawai memasuki masa persiapan pensiun, sosialisasi tersebut bertujuan membuka pandangan pegawai tentang hal - hal apa saja atau peluang yang bisa dilakukan ketika pensiun nanti, *output* sosialisasi tersebut sebagai bahan pertimbangan pegawai dalam membuat rencana pada masa pensiunnya.
- b. Membuat program pensiun yang bertahap, dengan tahapan transisi pada program tersebut pegawai akan memiliki persiapan yang lebih baik. Dengan tahapan transisi tersebut pegawai masih dapat melakukan pekerjaan sehari – hari seperti biasa, transisi tersebut juga memungkinkan pegawai tetap aktif dalam hubungan sosial.
- c. Dalam program pensiun hendaknya perusahaan juga melibatkan keluarga pegawai, dimana keluarga merupakan salah satu lingkungan sosial terdekat dari pegawai, sehingga keluarga dapat menjadi sebuah dukungan sosial yang bisa membantu pegawai dalam menjalani pensiun.

3. Bagi peneliti selanjutnya,

- a. Meneliti tentang Pengaruh Penerimaan Diri Dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Optimisme dengan subyek yang lebih luas atau instansi yang berbeda.

- b. Hendaknya peneliti menggali mengenai variabel lain selain variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini yang lebih berpengaruh terhadap Optimisme, sehingga aspek aspek yang apa saja yang berpengaruh dapat diketahui dengan jelas pembentuk Optimisme pada individu.



Daftar Pustaka

- Adhiwardani, Magdalena H. 2002. *Sikap penerimaan diri karyawan ditinjau dari persepsi tentang pensiun*. Skripsi. Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata,
- Adila, Dewi Muharnia. 2010. *Hubungan Self Esteem dengan Optimisme Meraih Kesuksesan Karir Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Skripsi. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah.
- Aidina, Wenny., Nisa, Haiyun., Sulistyani, Arum. 2013. Hubungan Antara Penerimaan Diri Dengan Optimisme Menghadapi Masa Depan Pada Remaja Di Pantia Asuhan. *Jurnal Psikohumanika* Vol.VI, No.2
- Amirta, Yolanda. 2008. *Sehat Mental Berjiwa Besar Berpikir Positif Tidak Cukup Tanpa Kekuatan Hati*. Yogyakarta: Kreasi Wacana
- Andriani, H., Dahesihsari , R. 2017. Hubungan Antara Keterlibatan Karawan Dalam Proses Perubahan Dengan Kesiapan Mereka Menghadapi Perubahan : Studi Pada Divisi Sales PT.ABC. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, Vol.1, No.1, 1-14
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Anshori, Muslich. Iswati, Sri. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Airlangga University Press (AUP)

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian "Suatu Pendekatan Praktek"* . Yogyakarta : Pustaka Belajar

Armenakis, A. A., & Harris, S. G. 2002. Crafting a Change Message to Create Transformational Readiness. *Journal Organizational Change Management*, Vol. 15 No. 2, -. 169-183.

Armenakis, A. A., & Harris, S. G. 2009. Reflections: Our journey in organizational change research and practice. *Journal of Change Management*, Vol.9, No.2, 127-142.

Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press

Bastaman. H. D. 2007. *Logoterapi, Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Berneth, J. (2004). Expanding Our Under-Standing Of The Change Message. *Human resource Development Review*, Vol.3, No.1, 36-52.

Calvo, Esteban., Haverstick, Kelly., & A, Steven. 2007. What makes retirees happier : A gradual or 'cold turkey' retirement?. *Center for Retirement Research at Boston College*.

Chaplin, J.P. 2005. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Creswell, John W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Cummingham, G. 2006. The Relationships among commitment to change, coping with change, and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.15, No.1, 29-45.

Ghufron, M. Nurdan Rini Risnawati. 2011. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Guamaradewi. N.G., Mangundjaya. W.L. 2018. Dampak Kesiapan Individu Dan Kesiapan Organisasi Untuk Berubah Bagi Komitmen Afektif Untuk Berubah. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, Vol.2, No.2

Handayani, M. M., Ratnawati, S., & Helmi, A. F. (1998). Efektifitas Pelatihan Pengenalan Diri Terhadap Peningkatan Penerimaan Dan Harga Diri. *Jurnal Psikologi*, No. 2, 47 – 55.

Holt, D.T., Armenakis, A.A, Field, H., & Harris, S.G. 2007. “Toward a Comprehensive Definition of Readiness for Change: A Review of Research and Instrumentation”. *Research in Organizational Change and Development*, Vol.16, hal. 289-336.

Hurlock, E. B. 2009. *Psikologi perkembangan; Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan edisi kelima (terjemahan)*. Jakarta : PT. Erlangga.

Khalid, Idham. 2011. *Pengaruh Self Esteem dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Hidup Penderita HIV/AIDS*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah.

Kinasih, Arimbi. 2012. Hubungan Antara Penerimaan Diri Dengan Depresi Pada Wanita Perimenopause. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, Volume 1, No. 02.

Lowis, M.J., Edwards, A.C., & Burton, M. (2009). Coping with retirement: Well-being, health, and religion. *The Journal of Psychology*, 143, 427-448.

Muafi. 2011. Pengaruh Kesiapan Perubahan Organisasional Terhadap Pembelajaran Organisasional. *Jurnal BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, Vol.3, No.2, 147-156

Nadia, Mutia. 2016. *Penerimaan Diri Dalam Menghadapi Pensiun Ditinjau Dari Status Sosial Ekonomi*. Skripsi. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang

Nawawi, Imam. 2008. *Shahih Riyadhush-Shalim*. Jakarta : Pustaka Azzam

Noviani, L.P. 2016. *Tingkat Penerimaan Diri Pada Remaja (Studi Deskriptif pada Remaja Kelas VIII di SMP Karitas Ngaglik Tahun Ajaran 2016/2017 dan Implikasinya Terhadap Usulan Topik – Topik Bimbingan Pibadi-Sosial)*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma

Nuraida, Neti. 2017. *Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner Dengan Kesiapan Individu Untuk Berubah Pada Karyawan Puskesmas*. Skripsi. Surabaya : UIN Sunan Ampel

Pramadani, A.B, Fajrianthi. 2012. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol.1, No.2*

Prasetya, Wahyudha Dharma. 2013. *Hubungan penerimaan diri dengan rasa percaya diri pada siswa kelas X SMAN 1 Grati Pasuruan*. Skripsi. Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Putri, A. K., Hamidah. 2012. “Hubungan antara Penerimaan Diri dengan Depresi Pasa wanita Perimenopause”. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan. Vol. 1, No, 2.*

Rahmannisa, Bintang. 2013. Kesiapan Menghadapi Masa Pensiun Ditinjau Dari Peran Gender Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol 01, No.02.*

Santrock, John W. (2002). *Life-Span Development*. Jakarta: Erlangga.

Seligman, Martin E.P. 2005. *Authentic happiness menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif*. Bandung : Mizan

Seligman, Martin E.P. 2008. *Menginstal Optimisme*. Bandung : Salamadani

- Shihab, M. Q. 1997. *Tafsir Al-Qur'an Al-Karim*. Bandung : Pustaka Hidayah
- Sholviah., E.F., Damayanti. N.A. 2013. Hubungan Kesiapan Individu Dan Kesiapan Organisasi Dalam Pelaksanaan Sjsn Di Rsud Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, VoL.1, No.4
- Sihombing, Martin. 2014. *75% Orang Indonesia Tetap Bekerja Di Masa Pensiun*. <https://finansial.bisnis.com> (di akses 21 Septemer 2018)
- Sitorus, T.I.J.Y.K., Ramadhani, N. 2014. Peran Perencanaan Pensiun, Religiusitas, Afek Positif, dan Afek Negatif terhadap Kecemasan Pensiun. *Jurnal Psikologi Tabularasa*. Vol.9, No.2
- Sugiyono. 2004. *Metode penelitian administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Tarmizi Yusuf. 2009. *Mencegah Post Power Syndrome Pasca Pensiun*. Jakarta : Salemba Empat
- Tuasikal, M.A. 2013. *Terkumpul Sifat Qana'ah di Pagi Hari*. muslim.or.id. dilihat 22 April 2019. <https://muslim.or.id/19190-terkumpul-sifat-qanaah-di-pagi-hari.html>
- Ubaedy. 2007. *Kedahsyatan Berfikir Positif*. Depok. PT. Visi Gagas Komunikas

Wahyuni, Sri. 2013. Pengaruh Job Insecurity Dan Job Involvement Terhadap Kesiapan Perubahan Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. Tesis. Medan : Universitas Sumatra Utara

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group

Wittenstein, Robin D. 2008. *Factors Influencing Individual Readiness for Change In a Health Care Environment*. Dissertation, The George Washington University.

Yunian, F. Achmad. 2013. Pengaruh Menghadapi Pensiun Terhadap Post Power Syndrome Pada Anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3) PELINDO Semarang. *Developmental and Clinical Psychology*, Vol.2, No.2

Yusfina. 2016. Pengaruh Penerimaan Diri Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kecemasan Pada Pegawai Yang Akan Menghadapi Masa Pensiun Di Pemerintahan Kabupaten Kutai Timutiamur. *Psikoborneo*. Vol. 4, No. 2

Zaviera Ferdinand. 2007. *Teori Kepribadian Sigmund Freud*. Yogyakarta: KT

Lampiran 1 : KUISIONER

Salam Sejahtera,

Saya adalah mahasiswa semester sepuluh Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang **Pengaruh Penerimaan Diri dan Kesiapan Perubahan Organisasi Terhadap Optimise Pegawai BUMN dalam Menghadapi Masa Pensiun** dalam rangka penyusunan skripsi saya. Untuk itu saya mohon kepada anda untuk meluangkan sedikit waktu mengisi kuisisioner ini.

Kuisisioner ini berisi tentang hal – hal yang berkaitan dengan rutinitas pegawai dan juga ruang lingkup kerja yang ada pada PT POS INDONESIA Malang. Jawaban yang anda berikan tidak diberi penilaian benar ataupun salah, maka dari itu saya mohon kepada anda untuk menjawab pertanyaan dengan jujur dan juga sesuai dengan kondisidiri saat ini, dan pastikan tidak ada pertanyaan yang terlewat. Data yang anda isi bersifat rahasia dan digunakan hanya untuk penelitian.

Atas kesediaan anda meluangkan waktu dan kerja sama yang anda berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Annas Bagus Pratama

NIM.1410204

Alamat Korespondensi :

Perum Karang Duren K-29,

KEC. Pakisaji, KAB. Malang

No HP : 0838 4586 1140

Email : annas.tama7@gmail.com

Nama :

Jenis Kelamin :

Lama Jabatan :

Jabatan Kerja :

Umur :

Intruksi : **SS = Sangat Setuju**

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Semua jawaban tidak ada kategori salah atau benar, isi sesuai dengan diri individu

Beikan tanda silang (X) pada pertanyaan yang anda pilih pada lembar yang tersedia. Jika anda salah memberi tanda, silahkan coret tanda silang dengan satu garis lurus.

1. Skala Penerimaan Diri

Pernyataan				
Saya memahami keadaan saya untuk mempersiapkan masa pensiun				
Saya tidak khawatir terhadap penilaian orang lain setelah saya pensiun				
Saya tahu benar apabila semakin bertambah usia kemampuan saya menurun				
Saya memahami kekurangan saya dalam mempersiapkan pensiun				
Saya merasa persiapan saya untuk masa pensiun nanti sudah cukup				

	Saya mempunyai cara untuk mengatasi kekurangan di masa pensiun nanti				
	Saya tau apa yang harus dilakukan ketika ketika mendapat kesulitan saat pensiun				
	Saya merasa puas dengan persiapan pensiun saya				
	Saya siap apabila harus jauh dari teman kerja setelah pensiun				
	Kelemahan pada diri saya tidak mempengaruhi nasib saya pada masa pensiun				
	Semua yang telah saya persiapkan untuk masa pensiun nanti belum membuat saya puas. (un)				
	Saya memiliki kelemahan yang bisa menghambat saya untuk mempersiapkan pensiun. (un)				
	Seberapapun buruknya permasalahan saat pensiun, saya akan mengatasinya				
	Saya memahami kelebihan dan kekurangan saya untuk menghadapi pensiun				
	Saya siap melepas status dalam pekerjaan setelah pensiun				

2. Skala Kesiapan Perubahan Organisasi

	Pernyataan				
	Tugas saya dalam pekerjaan akan dikurangi agar saya bisa leluasa mempersiapkan masa pensiun				
	Saya mengikuti proses pensiun sesuai tahapan yang berlaku				
	Atasan saya memberikan kemudahan dalam pekerjaan saat saya mendekati pensiun				
	Saya ingin pekerjaan saya dikurangi jika saya mendekati masa pensiun				
	Saya siap jika tidak lagi memiliki jabatan setelah pensiun nanti				
	Saya akan mendapatkan hadiah dari perusahaan saat saya pensiun nanti.				
	Saya merasa pimpinan selalu mendukung saya saat mendekati masa pensiun				

	Menurut saya perusahaan perlu merubah sistem pensiun yang ada				
	Saya siap apabila saya mendapat pengurangan tugas saat mendekati pensiun				



3. Skala Optimme

Pernyataan				
Saya yakin dengan yang saya rencanakan untuk masa pensiun nanti akan berhasil				
Apabila saya mengalami kesulitan saat pensiun, saya dapat mengatasinya				
Jika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, akan ada peluang untuk memperbaiki				
Masa pensiun saya akan sejahtera apabila saya mempersiapkannya				
Jika saya berhasil mempersiapkan masa pensiun itu karena hasil dari kerja keras saya				
Jika masa pensiun saya sulit, itu karena kurangnya waktu untuk mempersiapkan				
Saya tidak mengkhawatirkan apa yang terjadi di masa pensiun nanti, karena saya mampu untuk menjalaninya				
Saya akan menemukan jalan keluar jika ada masalah di masa depan				
Meskipun sekarang finansial saya belum memuaskan, akan ada rezeki yang datang saat pensiun nanti				
Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik karena saya berusaha				
Nasib saya di masa pensiun nanti bergantung pada bagaimana saya mempersiapkannya				
Jika saya mengalami kegagalan di masa pensiun, itu karena saya hanya kuang beruntung				
Apapun yang saya rencanakan pasti akan gagal karena saya tidak pernah beruntung.				
Masa pensiun saya akan sulit meskipun saya telah mempersiapkannya.				

Lampiran 2 : Validitas & Reabilitas

Penerimaan Diri

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item2	3.0577	.62047	104
item3	3.0962	.66126	104
item4	3.0192	.60709	104
item5	3.1058	.58985	104
item6	3.0673	.56197	104
item7	3.1154	.62795	104
item8	3.0385	.60617	104
VAR00002	3.0192	.72381	104
VAR00003	3.0481	.68804	104
VAR00004	2.9423	.79838	104
VAR00005	2.8654	.76397	104
VAR00006	3.2115	.63358	104
VAR00007	3.2115	.55166	104

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	36.7404	17.592	.375	.771
item3	36.7019	17.570	.347	.774
item4	36.7788	17.339	.440	.766
item5	36.6923	17.458	.431	.766
item6	36.7308	17.208	.516	.760
item7	36.6827	16.724	.547	.755
item8	36.7596	17.485	.410	.768
VAR00002	36.7788	16.795	.440	.765
VAR00003	36.7500	16.752	.480	.761
VAR00004	36.8558	17.037	.342	.777
VAR00005	36.9327	17.093	.357	.775
VAR00006	36.5865	17.721	.339	.775
VAR00007	36.5865	17.992	.349	.773

Kesiapan Individu Untuk Berubah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00002	3.1538	.63505	104
VAR00003	3.0096	.58285	104
VAR00004	2.8654	.69754	104
VAR00005	3.1346	.60832	104
VAR00006	3.1058	.62190	104
VAR00007	3.0865	.60916	104
VAR00008	2.9904	.68966	104
VAR00009	3.0000	.63857	104

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	21.1923	6.992	.318	.693
VAR00003	21.3365	7.060	.343	.687
VAR00004	21.4808	6.971	.273	.706
VAR00005	21.2115	6.732	.431	.669
VAR00006	21.2404	6.553	.478	.659
VAR00007	21.2596	6.388	.553	.643
VAR00008	21.3558	6.464	.434	.668
VAR00009	21.3462	6.850	.360	.684

Optimisme

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	84.4
	Excluded ^a	19	15.6
	Total	122	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.0097	.60220	103
VAR00002	3.0000	.61037	103
VAR00003	3.0777	.62134	103
VAR00004	3.0388	.67042	103
VAR00005	3.0194	.68572	103
VAR00007	2.9417	.57438	103
VAR00008	3.0194	.64139	103
VAR00009	3.1068	.65548	103
VAR00010	3.1165	.64627	103
VAR00011	3.0680	.64568	103
VAR00013	2.8544	.80935	103
VAR00014	2.9320	.73113	103

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.1748	19.440	.387	.824
VAR00002	33.1845	18.799	.508	.815
VAR00003	33.1068	18.861	.484	.817
VAR00004	33.1456	18.184	.564	.810
VAR00005	33.1650	18.178	.549	.812
VAR00007	33.2427	19.186	.466	.819
VAR00008	33.1650	18.433	.547	.812
VAR00009	33.0777	18.210	.575	.810
VAR00010	33.0680	18.652	.499	.816
VAR00011	33.1165	18.535	.523	.814
VAR00013	33.3301	18.851	.335	.833
VAR00014	33.2524	18.485	.452	.820

NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		PD	KIB	OPT
N		104	104	104
Normal Parameters ^a	Mean	39.7981	24.3462	36.2212
	Std. Deviation	4.46427	2.90887	4.66750
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.101	.092
	Positive	.107	.084	.092
	Negative	-.074	-.101	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.091	1.026	.938
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185	.243	.343
a. Test distribution is Normal.				

REGRESI**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: VAR00003

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.490 ^a	.240	.225	4.10962	.240	15.931	2	101	.000	1.862

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: VAR00003

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	538.127	2	269.063	15.931	.000 ^a
	Residual	1705.787	101	16.889		
	Total	2243.913	103			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: VAR00003

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.936	4.262		3.505	.001
	X1	.093	.097	.089	.951	.344
	X2	.723	.149	.450	4.837	.000

a. Dependent Variable: VAR00003

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.9100	42.8840	36.2212	2.28572	104
Residual	-1.24361E1	10.54870	.00000	4.06953	104
Std. Predicted Value	-3.199	2.915	.000	1.000	104
Std. Residual	-3.026	2.567	.000	.990	104

a. Dependent Variable: VAR00003

DESKRIPTIF

Penerimaan Diri					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PD	104	26	52	39.80	4.464
Valid N (listwise)	104				
Kesiapan Individu Untuk Berubah					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP	104	16	32	24.35	2.909
Valid N (listwise)	104				
Optimisme					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OPTIMIS	104	24	48	36.22	4.668
Valid N (listwise)	104				

PROSENTASE

Penerimaan Diri					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TINGGI	19	18.3	18.3	18.3
	SEDANG	78	75.0	75.0	93.3
	RENDAH	7	6.7	6.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	
Kesiapan Individu Untuk Berubah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TINGGI	25	24.0	24.0	24.0
	SEDANG	70	67.3	67.3	91.3
	RENDAH	9	8.7	8.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	
Optimisme					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TINGGI	23	22.1	22.1	22.1
	SEDANG	69	66.3	66.3	88.5
	RENDAH	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

**PENGARUH PENERIMAAN DIRI DAN KESIAPAN INDIVIDU UNTUK
BERUBAH TERHADAP OPTIMISME PEGAWAI BUMN MENGHADAPI MASA
PENSIUN**

Annas Bagus Pratama

Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si, Psikolog,

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email : annas.bagus17@gmail.com .083845861140

Abstrak. Setiap pegawai memiliki harapan untuk tetap sejahtera setelah pensiun nanti, namun pada kenyataannya setelah pegawai pensiun sumber penghasilannya selama ini akan hilang, selain itu status yang disandang selama bertahun – tahun selama bekerja juga tidak akan berlaku lagi. Tujuan dari penelitian ini adalah Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat Penerimaan Diri, Kesiapan Individu Untuk Berubah, dan Optimisme pegawai BUMN. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Penerimaan Diri terhadap Optimisme, Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap Optimisme, serta Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap Optimisme pegawai BUMN.

Menurut Johnson (dalam Arimbi, 2012) Penerimaan diri adalah suatu kondisi dimana suatu individu memiliki penghargaan yang tinggi terhadap dirinya sendiri. Holt, Armenakis, Feild & Harris (2007) mendefinisikan kesiapan individu untuk berubah sebagai sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi, konteks, dan individu yang terlibat di dalam suatu perubahan. Seligman (2008) menjelaskan bahwa optimisme adalah cara seorang individu menjelaskan kejadian dengan harapan dapat berubah kearah yang lebih positif..

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini digunakan tiga jenis skala untuk mengumpulkan data, yaitu skala Penerimaan Diri, skala Kesiapan Individu Untuk Berubah dan skala Optimisme. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan pengambilan subjek sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Karakteristik subjek yaitu pegawai BUMN usia 50 – 56 tahun yang sedang mempersiapkan pensiun dengan jumlah responden dalam penelitian ini adalah 104 pegawai.

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis penelitian ini, diperoleh hasil bahwa bahwa Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap Optimisme dengan nilai $F = 0,240$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$), dari hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis mayor diterima. Hipotesis Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap variabel Optimisme diterima karena nilai $p < 0,05$ yaitu $0,002$, sehingga variabel Kesiapan Individu Untuk Berubah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Optimisme. Sedangkan hipotesis Penerimaan Diri terhadap Optimisme tidak diterima karena karena $p < 0,05$ yaitu $0,926$, sehingga variabel Penerimaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Optimisme

Kata Kunci : Penerimaan Diri, Kesiapan Individu Untuk Berubah, Optimisme

Pendahuluan

Bekerja merupakan aktifitas fisik maupun aktivitas mental yang menjadi kegiatan utama manusia dalam kehidupan sehari-hari (Anoraga, 2014). Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja agar bisa mendapatkan imbalan yang berupa uang yang mana merupakan alat tukar utama di era globalisasi ini. Hingga sampai pada usia tertentu seorang pekerja akan mengalami banyak kendala pada fisik atau mental yang akan membuat produktifitasnya berkurang, maka pekerja tersebut akan diminta untuk berhenti bekerja dengan hormat, atau yang lebih umum disebut dengan pensiun.

Seorang pegawai dalam menghadapi masa pensiun akan mengalami kecemasan, dimana data yang diperoleh peneliti kecemasan tersebut disebabkan oleh Faktor Ekonomi dan Post-Power Syndrome. Berdasarkan data yang didapatkan pada Badan Kepegawaian daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur (dalam Yusfina, 2016). Bahwa setiap tahunnya ada sekitar 40-50 pegawai yang akan pensiun berdasarkan Batas Usia Pensiun (BUP), dan pegawai yang akan pensiun rata-rata mengalami kecemasan, dan mengajukan perpanjangan masa kerja, karena individu tersebut belum siap menghadapi kenyataan bahwa akan pensiun

Menurut Kanfer, Nguyen, & Korff (dalam Nadia, 2016) pegawai yang akan menghadapi pensiun maupun yang telah terlibat dengan pensiun akan cenderung mengalami penurunan keuangan dikarenakan berkurangnya penghasilan yang didapatkan. Oleh karena itu, untuk menambah penghasilan pegawai tersebut berusaha untuk mencari penghasilan lain setelah pensiun.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadia (2016) diperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari penerimaan diri pegawai yang akan pensiun, pegawai yang memiliki status sosial ekonomi baik akan lebih menerima dirinya dibandingkan pegawai yang memiliki status sosial ekonomi yang kurang baik, sehingga pegawai yang memiliki sosial ekonomi lebih baik akan lebih tenang dalam mempersiapkan pensiun.

Selain faktor ekonomi, dalam mempersiapkan pensiun para pegawai juga menghadapi kecemasan lain seperti *Post Power Syndrome* atau Sindrom Purna Kuasa. Lestari (2008) mengungkapkan bahwa sindrom purna kuasa banyak dialami oleh individu yang baru saja atau hampir memasuki waktu pensiun, dimana mereka merasa stres, depresi, tidak bahagia, dan atau merasa kehilangan harga diri serta kehormatan.

Menurut data yang diperoleh Fandy (2013) dari penelitian mengenai tingkat *Post Power Syndrome* terhadap pegawai anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3)

PELINDO dimana lebih dari 50% responden dimana 12 dari 23 subyek memiliki gejala *Post Power Syndrome*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, Widyastuti, & Ridfah (2017) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) guru di Kota Makasar, diperoleh hasil bahwa semakin besar optimisme individu, maka kecenderungan untuk mengalami sindrom purna kuasa juga semakin rendah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila pegawai memiliki optimisme yang baik maka semakin kecil kemungkinan pegawai tersebut akan memiliki masalah dengan *Post Power Syndrome*.

Dalam perkembangannya seah perusahaan akan selalu mengalami perubahan, salah satu pelaku perubahan itu sendiri adalah pekerja atau pegawai yang ada didalamnya. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gumaradewi & Mangundjaya (2018) dimana usia dan masa kerja atau pengalaman kerja individu tersebut selama berada di perusahaan memiliki hubungan yang positif terhadap kesiapan mereka untuk berubah dalam organisasi. Sehingga semakin lama masa kerja dan semakin tua usia pegawai akan lebih siap menghadapi perubahan.

Melihat pentingnya pegawai yang akan menghadapi pensiun untuk menerima dirinya sendiri, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerimaan diri tersebut berpengaruh sehingga menciptakan rasa optimis dalam mempersiapkan pensiunnya. Selain itu penelitian ini juga ingin melihat bagaimana kesiapan seorang pegawai dalam perubahan yang terjadi untuk membentuk sebuah rasa optimis dalam mempersiapkan pensiun.

Metode

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas atau variabel independen yaitu *Penerimaan Diri* dan *Kesiapan Individu Untuk Berubah*, sedangkan variabel terikat atau variable dependen yaitu *Optimisme*. *Optimisme* merupakan pemahaman individu yang berbentuk sebuah pikiran, perasaan dan perilaku yang cenderung negatif atau tidak puasnya seseorang terhadap penampilan tubuh yang dimiliki. Untuk mengukur variabel *Optimisme* digunakan skala yang peneliti buat sendiri berdasarkan sumber-sumber pengetahuan akan diri sendiri yang dikemukakan oleh Seligman (2008) meliputi : *Permanence* (5 item), *Pervasiveness* (4 item), *personalization* (5 item). Memiliki *Alpha Cronbach* sebesar 0,830

Penerimaan diri adalah kondisi dimana suatu individu mampu menerima keadaan dirinya dengan jujur dan realistis, individu yang mampu menerima dirinya akan menerima kelebihan maupun kekurangannya. Untuk mengukur variabel *Penerimaan Diri* digunakan skala yang peneliti buat sendiri berdasarkan sumber-sumber pengetahuan akan diri sendiri

yang dikemukakan oleh Johnson David meliputi Menerima diri (7 item), tidak menolak diri sendiri (4 item), merasa berharga (4 item). Memiliki *Alpha Cronbach* sebesar 0,782

Kesiapan individu untuk merupakan sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi dari perubahan, proses perubahan, konteks dimana lingkungan perubahan terjadi, dan karakteristik individu target perubahan yang terlibat di dalam suatu perubahan. Untuk mengukur variabel kesiapan individu untuk berubah menggunakan skala yang dikembangkan oleh Holt, Armenakis, Feild & Harris (2007) meliputi aspek *Change content* (2 item), *Change process* (3 item), *Change context* (2 item), *Individual Attribute* (2 item). Memiliki *Alpha Cronbach* 0,705

Populasi pada Penelitian ini adalah pegawai BUMN. Teknik pengumpulan sampel akan dilakukan secara *purposive sampling*. Adapun karakteristik sampel yang digunakan sesuai dengan tahapan Near-Retirement dari teori yang dikemukakan oleh Robert Atchey (dalam Santrock, 2002), dimana fase tersebut berlangsung antara 45 – 50 tahun, sedangkan usia pensiun pada perusahaan BUMN adalah 56 tahun. Jadi pada rentang usia 50 – 56 pegawai dianggap berada pada usia kritis dalam mempersiapkan masa pensiun.

Pada penelitian ini, teknik analisis data menggunakan bantuan *software SPSS 16.0 for windows* dan *Microsoft excel 2013*. Adapun data yang diperoleh melalui kuisioner dianalisis dengan teknik-teknik meliputi (1) analisis deskriptif menggunakan *software SPSS 16.0 for windows*. (2) uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (3) uji linearitas menggunakan *Test for Linearity* (4) uji hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda.

Hasil

Hasil penelitian didapatkan bahwa pegawai BUMN memiliki tingkat Penerimaan Diri kategori tinggi sebanyak 18% dengan frekuensi subyek 18, kategori sedang sebanyak 75% dengan frekuensi subyek 78 dan 7% dengan frekuensi 7 subjek dikategori rendah. Selain itu Pegawai BUMN memiliki tingkat Kesiapan Individu Untuk Berubah kategori tinggi sebanyak 24%, kategori sedang sebanyak 67% dan 9% dikategori rendah. Dalam penelitian didaot pula Optimisme pegawai BUMN yang memiliki kategori tinggi sebanyak 16%; kategori sedang sebanyak 69% dan kategori rendah 14%.

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa distribusi dari ketiga variabel normal. Ketiga variabel memiliki signifikansi $>0,05$ yaitu Penerimaan Diri sebesar 0,185, Kesiapan Individu Untuk Berubah sebesar 0,143 dan Self Esteem sebesar 0,343. Sedangkan untuk

linearitas menunjukkan bahwa kedua hubungan variabel memiliki Sig. Deviation from linearity $>0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua hubungan variabel berhubungan linear.

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis penelitian ini, diperoleh hasil bahwa bahwa Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap Optimisme dengan nilai $F = 0,240$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$), dari hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis mayor diterima. Hipotesis Kesiapan Individu Untuk Berubah terhadap variabel Optimisme diterima karena nilai $p < 0,05$ yaitu $0,002$, sehingga variabel Kesiapan Individu Untuk Berubah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Optimisme. Sedangkan hipotesis Penerimaan Diri terhadap Optimisme tidak diterima karena karena $p < 0,05$ yaitu $0,926$, sehingga variabel Penerimaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Optimisme

Diskusi

Faktor ekonomi merupakan salah satu permasalahan yang dialami oleh pegawai yang akan pensiun, salah satu responden dari PT KAI mengatakan bahwa ia masih memiliki tanggungan pendidikan anak sehingga cemas apakah uang pensiunnya tidak cukup meskipun uang pensiunnya tidak sedikit.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nadia (2016), faktor yang mempengaruhi penerimaan diri pegawai dalam persiapan pensiun adalah sosial ekonomi, dimana pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa apabila seorang pegawai memiliki sosial ekonomi yang bagus maka pegawai tersebut akan lebih mampu menerima dirinya. Untuk mengatasi hal tersebut setiap perusahaan memiliki program pensiun seperti pelatihan kewirausahaan agar pegawai dapat membuka bisnis agar tetap memiliki pemasukan setelah pensiun.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Holt, Armenakins, Field & Harris (2007) data dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pegawai cukup mampu melihat bahwa setiap perubahan yang terjadi akan menguntungkan organisasi atau perusahaan, disisi lain seorang pegawai juga akan merasa bahwa mereka terlibat dalam proses perubahan dan merasa atasan mendukung proses perubahan mereka, lalu pegawai merasa bahwa proses perubahan yang terjadi dibutuhkan oleh perusahaan, dan yang terakhir adalah pegawai BUMN merasa bahwa mereka cukup mampu dalam menghadapi perubahan sekaligus merasa perubahan tersebut akan menguntungkan mereka.

Menurut Hutchens (dalam Calvo, Haversick, & Sass, 2007) para pegawai pada masa persiapan pensiun ingin menjalani masa pensiun secara bertahap sehingga mereka

tetap aktif dan terlibat secara sosial pada masa pensiunnya. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gumaradewi & Mangundjaya (2018) dimana usia dan masa kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan mereka untuk berubah. Konsep pensiun bertahap tersebut sejalan dengan yang program persiapan pensiun yang dijalankan oleh perusahaan BUMN. Seperti misalnya program dari PT Pos Indonesia dimana pegawai akan dirumahkan 1 tahun sebelum pensiun, dalam masa tersebut pegawai dibebaskan dari pekerjaan namun tetap menerima gaji, dengan program tersebut pegawai akan memiliki banyak waktu untuk mempersiapkan pensiunnya. Selain PT Pos, 2 perusahaan lain juga memiliki program pensiun tersendiri seperti pelatihan kewirausahaan dan keagamaan untuk pegawai yang akan pensiun.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pegawai BUMN mayoritas memiliki optimisme yang cukup, cukup optimisnya pegawai seperti yang telah dijelaskan diatas bisa jadi disebabkan oleh program pensiun yang ada pada masing – masing perusahaan. Seperti program dari PT KAI dimana pegawai diberikan pelatihan kewirausahaan agar pegawai memiliki pandangan untuk perencanaan masa pensiunnya, sehingga pegawai lebih siap dan optimis dalam menghadapi pensiun. Selain itu program religi dari PT PLN, dimana pegawai yang akan pensiun diberikan pilihan program religi atau pelatihan dan modal usaha. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitorus & Ramadhani (2014) bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas maka semakin rendah tingkat kecemasan dari pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh Lewis, Edward & Burton (2009) yang menyatakan bahwa agama adalah salah satu bentuk coping bagi individu yang memasuki dewasa akhir dan pensiun. Ketika individu memasuki masa pensiun akan muncul permasalahan yang tidak dapat diatasi dengan fisik atau kemampuan lain sehingga pendekatan agama menjadi salah satu coping yang efektif. Maka dari itu faktor religi merupakan salah satu faktor penting bagi pegawai untuk mendapatkan optimisme.

Simpulan

Hasil penelitian didapatkan bahwa pegawai BUMN memiliki tingkat Penerimaan Diri kategori tinggi sebanyak 18% dengan frekuensi subyek 18, kategori sedang sebanyak 75% dengan frekuensi subyek 78 dan 7% dengan frekuensi 7 subjek dikategori rendah. Selain itu Pegawai BUMN memiliki tingkat Kesiapan Individu Untuk Berubah kategori tinggi sebanyak 24%, kategori sedang sebanyak 67% dan 9% dikategori rendah. Dalam penelitian didaot pula Optimisme pegawai BUMN yang memiliki kategori tinggi sebanyak 16%; kategori sedang sebanyak 69% dan kategori rendah 14%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis mengenai adanya hubungan dari Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Optimisme pada Pegawai BUMN dapat diterima. Hipotesis dapat diterima dilihat pada taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa Penerimaan Diri dan Kesiapan Individu Untuk Berubah secara bersama-sama berhubungan terhadap Optimisme pada Pegawai BUMN.

Untuk pegawai BUMN perlu mempersiapkan masa pensiunnya dengan cara yang sesuai dengan dirinya. Pegawai perlu mengenali diri dengan jujur dan apa adanya. Pegawai juga harus mengikuti setiap perubahan dan program yang ada. Serta perlunya optimisme untuk memiliki keyakinan bahwa seorang pegawai akan mampu untuk menghadapi pensiun dan menjalankan rencana yang telah dipersiapkan setelah pensiun.

Bagi perusahaan, perlunya membuat sosialisasi sebelum pegawai memasuki masa pensiun untuk membuka wawasan pegawai tentang masa pensiun. Lalu hendaknya program pensiun dilakukan secara bertahap dan melibatkan keluarga atau orang terdekat pegawai.

Daftar Pustaka

- Adhiwardani, Magdalena H. 2002. *Sikap penerimaan diri karyawan ditinjau dari persepsi tentang pensiun*. Skripsi. Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata,
- Adila, Dewi Muharnia. 2010. *Hubungan Self Esteem dengan Optimisme Meraih Kesuksesan Karir Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Skripsi. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah.
- Aidina, Wenny., Nisa, Haiyun., Sulistyani, Arum. 2013. Hubungan Antara Penerimaan Diri Dengan Optimisme Menghadapi Masa Depan Pada Remaja Di Panti Asuhan. *Jurnal Psikohumanika* Vol.VI, No.2
- Amirta, Yolanda. 2008. *Sehat Mental Berjiwa Besar Berpikir Positif Tidak Cukup Tanpa Kekuatan Hati*. Yogyakarta: Kreasi Wacana
- Andriani, H., Dahesihsari, R. 2017. Hubungan Antara Keterlibatan Karawan Dalam Proses Perubahan Dengan Kesiapan Mereka Menghadapi Perubahan : Studi Pada Divisi Sales PT.ABC. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, Vol.1, No.1, 1-14
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Anshori, Muslich. Iswati, Sri. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Airlangga University Press (AUP)
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian "Suatu Pendekatan Praktek"*. Yogyakarta : Pustaka Belajar

- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. 2002. Crafting a Change Message to Create Transformational Readiness. *Journal Organizational Change Management*, Vol. 15 No. 2, - 169-183.
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. 2009. Reflections: Our journey in organizational change research and practice. *Journal of Change Management*, Vol.9, No.2, 127-142.
- Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Bastaman. H. D. 2007. *Logoterapi, Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Berneth, J. (2004). Expanding Our Under-Standing Of The Change Message. *Human resource Development Review*, Vol.3, No.1, 36-52.
- Calvo, Esteban., Haverstick, Kelly., & A, Steven. 2007. What makes retirees happier : A gradual or 'cold turkey' retirement?. *Center for Retirement Research at Boston College*.
- Chaplin, J.P. 2005. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Creswell, John W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Cummingham, G. 2006. The Relationships among commitment to change, coping with change, and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.15, No.1, 29-45.
- Ghufron, M. Nurdan Rini Risnawati. 2011. *Teori-teori Psikologi*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Guamaradewi. N.G., Mangundjaya. W.L. 2018. Dampak Kesiapan Individu Dan Kesiapan Organisasi Untuk Berubah Bagi Komitmen Afektif Untuk Berubah. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, Vol.2, No.2
- Handayani, M. M., Ratnawati, S., & Helmi, A. F. (1998). Efektifitas Pelatihan Pengenalan Diri Terhadap Peningkatan Penerimaan Dan Harga Diri. *Jurnal Psikologi*, No. 2, 47 – 55.
- Holt, D.T., Armenakis, A.A, Field, H., & Harris, S.G. 2007. "Toward a Comprehensive Definition of Readiness for Change: A Review of Research and Instrumentation". *Research in Organizational Change and Development*, Vol.16, hal. 289-336.
- Hurlock, E. B. 2009. *Psikologi perkembangan; Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan edisi kelima (terjemahan)*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Khalid, Idham. 2011. *Pengaruh Self Esteem dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Hidup Penderita HIV/AIDS*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah.
- Kinasih, Arimbi. 2012. Hubungan Antara Penerimaan Diri Dengan Depresi Pada Wanita Perimenopause. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, Volume 1, No. 02.

- Lowis, M.J., Edwards, A.C., & Burton, M. (2009). Coping with retirement: Well-being, health, and religion. *The Journal of Psychology*, 143, 427-448.
- Muafi. 2011. Pengaruh Kesiapan Perubahan Organisasional Terhadap Pembelajaran Organisasional. *Jurnal BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, Vol.3, No.2, 147-156
- Nadia, Mutia. 2016. *Penerimaan Diri Dalam Menghadapi Pensiun Ditinjau Dari Status Sosial Ekonomi*. Skripsi. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang
- Nawawi, Imam. 2008. *Shahih Riyadhush-Shalim*. Jakarta : Pustaka Azzam
- Noviani, L,P. 2016. *Tingkat Penerimaan Diri Pada Remaja (Studi Deskriptif pada Remaja Kelas VIII di SMP Karitas Ngaglik Tahun Ajaran 2016/2017 dan Implikasinya Terhadap Usulan Topik – Topik Bimbingan Pibadi-Sosial)*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma
- Nuraida, Neti. 2017. *Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner Dengan Kesiapan Individu Untuk Berubah Pada Karyawan Puskesmas*. Skripsi. Surabaya : UIN Sunan Ampel
- Pramadani, A.B, Fajrianti. 2012. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.1, No.2
- Prasetya, Wahyudha Dharma. 2013. *Hubungan penerimaan diri dengan rasa percaya diri pada siswa kelas X SMAN 1 Grati Pasuruan*. Skripsi. Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Putri, A. K., Hamidah. 2012. “Hubungan antara Penerimaan Diri dengan Depresi Pasa wanita Perimenopause” *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan*. Vol. 1, No, 2.
- Rahmannisa, Bintang. 2013. Kesiapan Menghadapi Masa Pensiun Ditinjau Dari Peran Gender Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol 01, No.02.
- Santrock, John W. (2002). *Life-Span Development*. Jakarta: Erlangga.
- Seligman, Martin E.P. 2005. *Authentic happiness menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif*. Bandung : Mizan
- Seligman, Martin E.P. 2008. *Menginstal Optimisme*. Bandung : Salamadani
- Shihab, M. Q. 1997. *Tafsir Al-Qur'an Al-Karim*. Bandung : Pustaka Hidayah
- Sholviah., E.F., Damayanti. N.A. 2013. Hubungan Kesiapan Individu Dan Kesiapan Organisasi Dalam Pelaksanaan Sjsn Di Rsud Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, VoL.1, No.4
- Sihombing, Martin. 2014. *75% Orang Indonesia Tetap Bekerja Di Masa Pensiun*. <https://finansial.bisnis.com> (di akses 21 Septemer 2018)
- Sitorus, T.I J.Y.K., Ramadhani, N. 2014. Peran Perencanaan Pensiun, Religiusitas, Afek Positif, dan Afek Negatif terhadap Kecemasan Pensiun. *Jurnal Psikologi Tabularasa*. Vol.9, No.2
- Sugiyono. 2004. *Metode penelitian administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta

- Tarmizi Yusuf. 2009. *Mencegah Post Power Syndrome Pasca Pensiun*. Jakarta : Salemba Empat
- Tuasikal, M.A. 2013. *Terkumpul Sifat Qana'ah di Pagi Hari*. muslim.or.id. dilihat 22 April 2019. <https://muslim.or.id/19190-terkumpul-sifat-qanaah-di-pagi-hari.html>
- Ubaedy. 2007. *Kedahsyatan Berfikir Positif*. Depok. PT. Visi Gagas Komunikas
- Wahyuni, Sri. 2013. Pengaruh Job Insecurity Dan Job Involvement Terhadap Kesiapan Perubahan Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. Tesis. Medan : Universitas Sumatra Utara
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group
- Wittenstein, Robin D. 2008. *Factors Influencing Individual Readiness for Change In a Health Care Environment*. Dissertation, The George Washington University.
- Yunian, F. Achmad. 2013. Pengaruh Menghadapi Pensiun Terhadap Post Power Syndrome Pada Anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3) PELINDO Semarang. *Developmental and Clinical Psychology*, Vol.2, No.2
- Yusfina. 2016. Pengaruh Penerimaan Diri Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kecemasan Pada Pegawai Yang Akan Menghadapi Masa Pensiun Di Pemerintahan Kabupaten Kutai Timutiamur. *Psikoborneo*. Vol. 4, No. 2
- Zaviera Ferdinand. 2007. *Teori Kepribadian Sigmund Freud*. Yogyakarta: KT

Lampiran 1 : KUISIONER

Salam Sejahtera,

Saya adalah mahasiswa semester sepuluh Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang **Pengaruh Penerimaan Diri dan Kesiapan Perubahan Organisasi Terhadap Optimise Pegawai BUMN dalam Menghadapi Masa Pensiun** dalam rangka penyusunan skripsi saya. Untuk itu saya mohon kepada anda untuk meluangkan sedikit waktu mengisi kuisisioner ini.

Kuisisioner ini berisi tentang hal – hal yang berkaitan dengan rutinitas pegawai dan juga ruang lingkup kerja yang ada pada PT POS INDONESIA Malang. Jawaban yang anda berikan tidak diberi penilaian benar ataupun salah, maka dari itu saya mohon kepada anda untuk menjawab pertanyaan dengan jujur dan juga sesuai dengan kondisidiri saat ini, dan pastikan tidak ada pertanyaan yang terlewat. Data yang anda isi bersifat rahasia dan digunakan hanya untuk penelitian.

Atas kesediaan anda meluangkan waktu dan kerja sama yang anda berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Annas Bagus Pratama

NIM.1410204

Alamat Korespondensi :

Perum Karang Duren K-29,

KEC. Pakisaji, KAB. Malang

No HP : 0838 4586 1140

Email : annas.tama7@gmail.com

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Lama Jabatan :
 Jabatan Kerja :
 Umur :
 Intruksi : SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Semua jawaban tidak ada kategori salah atau benar, isi sesuai dengan diri individu

Beikan tanda silang (X) pada pertanyaan yang anda pilih pada lembar yang tersedia. Jika anda salah memberi tanda, silahkan coret tanda silang dengan satu garis lurus.

1. Skala Penerimaan Diri

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya memahami keadaan saya untuk mempersiapkan masa pensiun				
2	Saya tidak khawatir terhadap penilaian orang lain setelah saya pensiun				
3	Saya tahu benar apabila semakin bertambah usia kemampuan saya menurun				
4	Saya memahami kekurangan saya dalam mempersiapkan pensiun				
5	Saya merasa persiapan saya untuk masa pensiun nanti sudah cukup				
6	Saya mempunyai cara untuk mengatasi kekurangan di masa pensiun nanti				
7	Saya tau apa yang harus dilakukan ketika ketika mendapat kesulitan saat pensiun				
8	Saya merasa puas dengan persiapan pensiun saya				
9	Saya siap apabila harus jauh dari teman kerja setelah pension				
10	Kelemahan pada diri saya tidak mempengaruhi nasib saya pada masa pensiun				

11	Semua yang telah saya persiapkan untuk masa pensiun nanti belum membuat saya puas. (un)				
12	Saya memiliki kelemahan yang bisa menghambat saya untuk mempersiapkan pensiun. (un)				
13	Seberapapun buruknya permasalahan saat pensiun, saya akan mengatasinya				
14	Saya memahami kelebihan dan kekurangan saya untuk menghadapi pensiun				
15	Saya siap melepas status dalam pekerjaan setelah pensiun				

2. Skala Kesiapan Perubahan Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Tugas saya dalam pekerjaan akan dikurangi agar saya bisa leluasa mempersiapkan masa pensiun				
2	Saya mengikuti proses pensiun sesuai tahapan yang berlaku				
3	Atasan saya memberikan kemudahan dalam pekerjaan saat saya mendekati pensiun				
4	Saya ingin pekerjaan saya dikurangi jika saya mendekati masa pensiun				
5	Saya siap jika tidak lagi memiliki jabatan setelah pensiun nanti				
6	Saya akan mendapatkan hadiah dari perusahaan saat saya pensiun nanti.				
7	Saya merasa pimpinan selalu mendukung saya saat mendekati masa pensiun				
8	Menurut saya perusahaan perlu merubah sistem pensiun yang ada				
9	Saya siap apabila saya mendapat pengurangan tugas saat mendekati pensiun				

3. Skala Optimme

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya yakin dengan yang saya rencanakan untuk masa pensiun nanti akan berhasil				
2	Apabila saya mengalami kesulitan saat pensiun, saya dapat mengatasinya				
3	Jika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, akan ada peluang untuk memperbaiki				
4	Masa pensiun saya akan sejahtera apabila saya mempersiapkannya				
5	Jika saya berhasil mempersiapkan masa pensiun itu karena hasil dari kerja keras saya				
6	Jika masa pensiun saya sulit, itu karena kurangnya waktu untuk mempersiapkan				
7	Saya tidak mengkhawatirkan apa yang terjadi di masa pensiun nanti, karena saya mampu untuk menjalaninya				
8	Saya akan menemukan jalan keluar jika ada masalah di masa depan				
9	Meskipun sekarang finansial saya belum memuaskan, akan ada rezeki yang datang saat pensiun nanti				
10	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik karena saya berusaha				
11	Nasib saya di masa pensiun nanti bergantung pada bagaimana saya mempersiapkannya				
12	Jika saya mengalami kegagalan di masa pensiun, itu karena saya hanya kuang beruntung				
13	Apapun yang saya rencanakan pasti akan gagal karena saya tidak pernah beruntung.				
14	Masa pensiun saya akan sulit meskipun saya telah mempersiapkannya.				

Lampiran 2 : Validitas & Reabilitas

Penerimaan Diri

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item2	3.0577	.62047	104
item3	3.0962	.66126	104
item4	3.0192	.60709	104
item5	3.1058	.58985	104
item6	3.0673	.56197	104
item7	3.1154	.62795	104
item8	3.0385	.60617	104
VAR00002	3.0192	.72381	104
VAR00003	3.0481	.68804	104
VAR00004	2.9423	.79838	104
VAR00005	2.8654	.76397	104
VAR00006	3.2115	.63358	104
VAR00007	3.2115	.55166	104

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	36.7404	17.592	.375	.771
item3	36.7019	17.570	.347	.774
item4	36.7788	17.339	.440	.766
item5	36.6923	17.458	.431	.766
item6	36.7308	17.208	.516	.760
item7	36.6827	16.724	.547	.755
item8	36.7596	17.485	.410	.768
VAR00002	36.7788	16.795	.440	.765
VAR00003	36.7500	16.752	.480	.761
VAR00004	36.8558	17.037	.342	.777
VAR00005	36.9327	17.093	.357	.775
VAR00006	36.5865	17.721	.339	.775
VAR00007	36.5865	17.992	.349	.773

Kesiapan Individu Untuk Berubah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00002	3.1538	.63505	104
VAR00003	3.0096	.58285	104
VAR00004	2.8654	.69754	104
VAR00005	3.1346	.60832	104
VAR00006	3.1058	.62190	104
VAR00007	3.0865	.60916	104
VAR00008	2.9904	.68966	104
VAR00009	3.0000	.63857	104

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	21.1923	6.992	.318	.693
VAR00003	21.3365	7.060	.343	.687
VAR00004	21.4808	6.971	.273	.706
VAR00005	21.2115	6.732	.431	.669
VAR00006	21.2404	6.553	.478	.659
VAR00007	21.2596	6.388	.553	.643
VAR00008	21.3558	6.464	.434	.668
VAR00009	21.3462	6.850	.360	.684

Optimisme

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	84.4
	Excluded ^a	19	15.6
	Total	122	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.0097	.60220	103
VAR00002	3.0000	.61037	103
VAR00003	3.0777	.62134	103
VAR00004	3.0388	.67042	103
VAR00005	3.0194	.68572	103
VAR00007	2.9417	.57438	103
VAR00008	3.0194	.64139	103
VAR00009	3.1068	.65548	103
VAR00010	3.1165	.64627	103
VAR00011	3.0680	.64568	103
VAR00013	2.8544	.80935	103
VAR00014	2.9320	.73113	103

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.1748	19.440	.387	.824
VAR00002	33.1845	18.799	.508	.815
VAR00003	33.1068	18.861	.484	.817
VAR00004	33.1456	18.184	.564	.810
VAR00005	33.1650	18.178	.549	.812
VAR00007	33.2427	19.186	.466	.819
VAR00008	33.1650	18.433	.547	.812
VAR00009	33.0777	18.210	.575	.810
VAR00010	33.0680	18.652	.499	.816
VAR00011	33.1165	18.535	.523	.814
VAR00013	33.3301	18.851	.335	.833
VAR00014	33.2524	18.485	.452	.820

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PD	KIB	OPT
N		104	104	104
Normal Parameters ^a	Mean	39.7981	24.3462	36.2212
	Std. Deviation	4.46427	2.90887	4.66750
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.101	.092
	Positive	.107	.084	.092
	Negative	-.074	-.101	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.091	1.026	.938
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185	.243	.343
a. Test distribution is Normal.				

--	--

REGRESI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: VAR00003

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.490 ^a	.240	.225	4.10962	.240	15.931	2	101	.000	1.862

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: VAR00003

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	538.127	2	269.063	15.931	.000 ^a
	Residual	1705.787	101	16.889		
	Total	2243.913	103			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: VAR00003

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.936	4.262		3.505	.001
	X1	.093	.097	.089	.951	.344
	X2	.723	.149	.450	4.837	.000

a. Dependent Variable: VAR00003

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.9100	42.8840	36.2212	2.28572	104
Residual	-1.24361E1	10.54870	.00000	4.06953	104
Std. Predicted Value	-3.199	2.915	.000	1.000	104
Std. Residual	-3.026	2.567	.000	.990	104

a. Dependent Variable: VAR00003

DESKRIPTIF

Penerimaan Diri					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PD	104	26	52	39.80	4.464
Valid N (listwise)	104				
Kesiapan Individu Untuk Berubah					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP	104	16	32	24.35	2.909
Valid N (listwise)	104				
Optimisme					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OPTIMIS	104	24	48	36.22	4.668
Valid N (listwise)	104				

PROSENTASE

Penerimaan Diri					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	19	18.3	18.3	18.3
	SEDANG	78	75.0	75.0	93.3
	RENDAH	7	6.7	6.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	
Kesiapan Individu Untuk Berubah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	25	24.0	24.0	24.0
	SEDANG	70	67.3	67.3	91.3
	RENDAH	9	8.7	8.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	
Optimisme					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	23	22.1	22.1	22.1
	SEDANG	69	66.3	66.3	88.5
	RENDAH	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	