

**PENGARUH TINGKAT KECERDASAN EMOSI TERHADAP  
TINGKAT KECEMASAN MENGHADAPI MASA PENSIUN  
PADA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PT.(PERSERO)  
PELABUHAN INDONESIA III SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

**Oleh:**

**WAHYU FITRIANI WAKHIDAH**

**NIM : 04410092**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MALANG  
2009**

**PENGARUH TINGKAT KECERDASAN EMOSI TERHADAP  
TINGKAT KECEMASAN MENGHADAPI MASA PENSIUN  
PADA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PT.(PERSERO)  
PELABUHAN INDONESIA III SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

**Oleh:**

**WAHYU FITRIANI WAKHIDAH**

**NIM : 04410092**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MALANG**

**2009**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH TINGKAT KECERDASAN EMOSI TERHADAP  
TINGKAT KECEMASAN MENGHADAPI MASA PENSIUN  
PADA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PT.(PERSERO)  
PELABUHAN INDONESIA III SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**WAHYU FITRIANI WAKHIDAH**

**NIM : 04410092**

**Telah Disetujui Oleh:  
Dosen pembimbing**

**Drs. H.Yahya, MA.  
NIP : 150 246 404**

**Tanggal, 11 Februari 2009  
Mengetahui:  
Dekan Fakultas Psikologi**

**Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I  
NIP : 150 206 243**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH TINGKAT KECERDASAN EMOSI TERHADAP  
TINGKAT KECEMASAN MENGHADAPI MASA PENSIUN  
PADA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PT.(PERSERO)  
PELABUHAN INDONESIA III SURABAYA**

**SKRIPSI**

Oleh :

**WAHYU FITRIANI WAKHIDAH**

**04410092**

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

**Tanggal 26 Februari 2009**

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

**TANDA TANGAN**

**1. Iin Tri Rahayu, S.Psi, M.Si (Ketua/Penguji)**

\_\_\_\_\_  
**NIP : 150 295 154**

**2. Drs. H. Yahya, M.A (Sekrestaris/ Pembimbing)**

\_\_\_\_\_  
**NIP : 150 246 404**

**3. Drs. H. Djazuli, M.Pd.I (Penguji Utama)**

\_\_\_\_\_  
**NIP : 150 019 224**

**Mengesahkan  
Dekan Fakultas Psikologi**

**Drs. Mulyadi, M.Pd.I  
NIP : 150 206 243**



DEPARTEMEN AGAMA  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

### **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Fitriani Wakhidah  
NIM : 04410092  
Fakultas : Psikologi  
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT KECERDASAN EMOSI TERHADAP  
TINGKAT KECEMASAN MENGHADAPI MASA PENSIUN  
PADA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PT.(PERSERO)  
PELABUHAN INDONESIA III SURABAYA

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

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

Malang, 26 Februari 2009

Yang menyatakan,

Wahyu Fitriani Wakhidah

## PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran illahi robbi yang mana dengan rahmat, taufik dan hidayahnyalah saya dapat menyelesaikan skripsi ini, Skripsi ini saya persembahkan buat kedua orang tua saya, yang mana mereka selalu mendukung, mendo'akan dan mencurahkan kasih sayang dan cintanya yang tak terbatas dan tak akan terlupakan seumur hidup, Dan buat adekq Tyas sukses ya sekolahnya dan makasih atas dukungannya.

Buat (masq harun) makasih buanget ya atas bantuan, dukungan dan do'anya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, makasih da ditemenin kemana2.

Kepada Bapak H. Khoiril Anam & Ibu Sunarsih, yang mana mereka selalu membantu saya dalam penelitian dan setiap kesulitan, selalu memberi motivasi, dukungan serta do'a. Makasih juga Buat Rosidah yang mau nyisain waktu buat aq dalam membantu kelancaran skripsi aq dan Fasilitasnya.

Buat Tante Susi dan Om Bu'ul Makasih dah membantu Aq dalam penyediaan fasilitas dan dukungannya, Buat ponakanq jg (Zeta & Firja).  
Buat Mbak Fa'a, Om Bowo dan ponakanq (bagus & Vita) Makasih Do'anya

Sahabat-sahabat seperjuangan Kost "Mahligai" (Suetin, mbk Tiwi, En-Zoh, Lia, Yu2n, Ucil, Evi, Li2n, Mata, Fatma dll ) yang selalu mewarnai hari-hariku dan makasih jg buat bapak kos yang selalu beri pengawasan dan pengamanan kos.

Buat teman2ku angkatan 2004 (Ani, Rifa, Lila, Lili, Lala, Yuni, Kipti & Teman-teman yang tidak disebut namanya), terimakasih buaaanyak atas do'a & supportnya ☺☺☺..., tapi...yang pasti moga Yang Diatas selalu ngelimpahin kasih sayang n taufiqNya 4 u all pren...!!!!!!!

By: Wahyu Fitriani Wakhidah

## **MOTTO**

Orang yang berani menghunus pedang di pundak lawan bukanlah pahlawan sejati, tetapi orang yang mampu mengendalikan diri ketika sedang emosi adalah pahlawan sejati.

(Bulughul Marom : Ibnu Hajar Al- asqolani )

## ABSTRAK

Fitriani Wakhidah, Wahyu.2009. **Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi terhadap Tingkat Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun pada Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya**. Skripsi, Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang. Dosen Pembimbing: Drs H. Yahya, MA.

---

### **Kata Kunci: Kecerdasan Emosi, Kecemasan, Pensiun**

Dalam bidang pekerjaan, kecerdasan emosi memiliki peran yang sangat penting untuk memotivasi diri dalam bekerja. Orang dengan keterampilan emosi yang berkembang baik, kemungkinan besar ia akan bahagia dan berhasil dalam kehidupannya. Individu akan mengalami kecemasan ketika dirinya mendekati masa pensiun.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1).Untuk mengetahui tingkat Kecerdasan Emosi Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya dalam menghadapi pensiun, 2).Untuk mengetahui tingkat Kecemasan Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya dalam menghadapi pensiun, 3). Untuk mengetahui pengaruh tingkat Kecerdasan Emosi terhadap tingkat Kecemasan Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya dalam menghadapi masa pensiun

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenisnya asosiatif, dan populasi yang diambil adalah 48 Pegawai yang akan menghadapi masa pensiun pada tahun 2009 dan 2010. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui angket yang diisi oleh responden. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat, variabel bebasnya adalah tingkat kecerdasan emosi sedangkan variabel terikatnya adalah tingkat kecemasan menghadapi pensiun. Pengujian validitas item menggunakan *Product Moment*, sedangkan untuk menguji reliabilitas angket menggunakan *Alpha Cronbarch*. Untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel tersebut digunakan analisa regresi. Hasil validitas skala tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kecemasan dari 56 item kecerdasan emosi yang dinyatakan valid adalah 39 item dan 17 item dinyatakan gugur. Sedangkan untuk angket kecemasan dari 60 item yang dinyatakan valid adalah 40 item dan 20 item yang dinyatakan gugur.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tingkat Kecerdasan Emosi Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya berada pada tingkat sedang dengan persentase 73 %, Sedangkan tingkat kecemasannya berada pada tingkat sedang dengan persentase 73%. Analisa Regresi pada penelitian ini mendapatkan hasil  $R= 0,486$  Sedangkan nilai  $R$  square sebesar 0.236 dengan nilai signifikansi  $\text{sig } 0,000/p<0,05$  artinya hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat kecerdasan emosi terhadap tingkat kecemasan Pegawai dalam menghadapi masa pensiun. Sedangkan besarnya pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap kecemasan yaitu 23,6% ( $R\text{square}=0,236 \times 100=23,6\%$ ). Sementara sisanya dipengaruhi oleh sebab-sebab lain



## ABSTRACT

Fitriani Wakhidah, Wahyu.2009. **The influence of emotional quotient level to the anxiety level in facing retirement age for the employee of Central office of PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya.** Thesis, Psychology Department, Psychology Faculty, Universitas Islam Negeri Malang. Supervisor: Drs H. Yahya, MA.

---

### **Keyword: Emotional Quotient, Anxiety, Retirement**

In the working field, emotional quotient have an important role in motivating ourself in working. People with a well develop emotional skills, most likely to be happy and succeed in his/her life. Individual will experience an anxiety when they are approaching their retirement period.

The objective of this research was: 1). To understand the level of emotional quotient of employee in the central office of PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya in facing their retirement period, 2). To understand the level of anxiety of employees in the central office of PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya in facing their retirement period, 3). To understand the influence of emotional quotient level to the anxiety level of the employee at central office of PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya in facing their retirement period.

This Research used an associative tipe of quantitative approach research design, and the population taken for this research was 48 employees which was facing retirement period in 2009 and 2010. The data collection method used in this research were self-reporting questionnaire. In this research there were two variable, that is the independent variable and the dependent variable, the independent variable was the emotional quotient level while the dependent variable was the anxiety level in facing retirement. The item validity test was conducted by using *Product Moment*, whereas to test the questionnaire reliability *Alpha Cronbach test* was used. To understand the influence between the two variable regression analysis was used. The validity result for the scale of emotional quotient level and the anxiety level from 56 item of emotional quotient which was valid was 39 item, which means that 17 items was overruled. Whereas for the anxiety questionnaire from 60 items, there were 40 items valid and 20 items was overruled.

From the research result it is seen that the level of emotional quotient of employee in the Central office of PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya was on the moderate level with percentage of 73 %, whereas the anxiety level was also in the moderate level with percentage of 73%. The regression analysis on this research have obtained  $R= 0,486$ , whereas the R square value was 0.236 with the significance of  $\text{sig } 0,000/p<0,05$  which means that the hypothesis in this research was proven, that there were significant influence between the emotional quotient with the anxiety level of employee in facing their retirement period. Whereas the significance of emotional quotient influence to anxiety was 23,6% ( $R \text{ square}=0,236 \times 100=23,6\%$ ). While the rest was influenced by other cause.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah kami panjatkan puja dan puji syukur atas rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya, Sehingga saya bisa mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi. Tak lupa pula Shalawat serta salam semoga senantiasa selalu melimpah curahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jalan yang gelap ke jalan yang diridhai Allah SWT.....Amin

Dan saya sebagai manusia biasa yang terlahir dengan kodratnya yang tak pernah luput dari kesalahan dan kekurangan, dalam menyelesaikan skripsi ini saya tidak mungkin bisa selesai tanpa bantuan orang lain karena itu dalam kesempatan ini dalam kesempatan ini kami ucapkan terima kasih :

1. Kepada ayah dan ibu yang telah memberi kasih sayang dan memberikan bantuan baik berupa material maupun berupa motivasi kepada saya sehingga saya berusaha untuk terus maju demi memenuhi harapan mereka dan sampai saya merasa mampu melakukan semuanya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang.
3. Bapak Drs. H.Mulyadi, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
4. Kepada bapak Drs. H. Yahya, MA. Selaku dosen pembimbing yang selama ini membantu dan membimbing saya selama mengerjakan skripsi.
5. Seluruh Dosen Psikologi Universitas Islam Negeri Malang yang telah mendidik dan memberi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menempuh studi di Universitas Islam Negeri Malang.
6. Kepada Manajer Perusahaan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Perusahaan tersebut.

7. Kepada Bapak H. Masrupi Selaku sub.Diklat atas kesediaannya untuk meluangkan waktu untuk membantu kelancaran proses penelitian yang penulis lakukan.
8. Kepada Bu Ana Selaku pembimbing di perusahaan yang telah membantu dan mengarahkan selama penelitian.
9. Kepada Karyawan-karyawan di perusahaan yang telah membantu terselesaikannya penelitian.

Demikian yang dapat saya sampaikan dalam tulisan ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya. Dan saya sebagai manusia biasa yang tak luput dari salah dan kekurangan, oleh karena itu saya Sangat mengharapkan kritik dan saran atas kesalahan-kesalahan dalam menulis skripsi ini, dan saya ucapkan tarima kasih.

Malang, 26 Februari 2009

Penyusun

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kecerdasan Emosi	
1. Definisi Kecerdasan Emosi.....	8
2. Ciri-ciri Kecerdasan Emosi.....	10
3. Aspek - aspek Kecerdasan Emosi.....	12
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi.....	13
5. Kecerdasan Emosi dalam Perspektif Islam.....	15
B. Kecemasan	
1. Definisi kecemasan.....	19
2. Jenis-jenis Kecemasan.....	21
3. Gejala-gejala Kecemasan.....	23
4. Sebab- Sebab Kecemasan.....	25
C. Pensiun	
1. Definisi Pensiun.....	28
2. Jenis-jenis Pensiun.....	31
3. Fase Penyesuaian Diri pada saat Pensiun.....	32
4. Perubahan akibat Pensiun.....	34
D. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Terhadap Tingkat Kecemasan Dalam Menghadapi Masa Pensiun.....	36
E. Penelitian Terdahulu	
1. Kecemasan.....	39
2. Kecerdasan Emosi.....	40
F. Perspektif Teori Kecerdasan Emosi dan Kecemasan.....	42
G. Hipotesis.....	43

<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Identifikasi Variabel.....	45
C. Definisi Operasional.....	46
D. Populasi dan sampel.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Proses Penelitian.....	52
G. Validitas dan Reliabilitas	
1. Validitas.....	54
2. Reliabilitas.....	60
H. Metode Analisis Data.....	62
<b>BAB IV . HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>A. Deskripsi Lokasi Penelitian</b>	
1. Profil Perusahaan.....	65
2. Sejarah Perusahaan.....	65
3. Visi dan Misi.....	67
4. Nilai-nilai dasar Perusahaan.....	69
5. Bidang Usaha Perusahaan.....	71
6. Struktur Organisasi Perusahaan.....	72
7. Sarana-Prasarana.....	74
8. Teknologi Informasi.....	75
<b>B. Penyajian dan Analisa Data</b>	
1. Pengkategorian Kecerdasan Emosi.....	76
2. Pengkategorian Kecemasan.....	78
3. Pengujian Hipotesis.....	80
<b>C. Pembahasan.....</b>	81
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	87

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b>	<b>Kecerdasan Emosi</b>
<b>Tabel 2.2</b>	<b>Kecemasan</b>
<b>Tabel 3.1</b>	<b>Skor Skala Likert</b>
<b>Tabel 3.2</b>	<b>Blue Print Sebaran Item kecerdasan Emosi</b>
<b>Tabel 3.3</b>	<b>Blue Print Sebaran Item Kecemasan</b>
<b>Tabel 3.4</b>	<b>Hasil uji Validitas Alat Ukur yang sudah diujicobakan</b>
<b>Tabel 3.5</b>	<b>Reliabilitas Kecerdasan Emosi dan Kecemasan yang sudah diujicobakan</b>
<b>Tabel 3.6</b>	<b>Validitas Skala Tingkat Kecerdasan Emosi</b>
<b>Tabel 3.7</b>	<b>Blue Print Skala Kecerdasan Emosi</b>
<b>Tabel 3.8</b>	<b>Validitas Skala Tingkat Kecemasan</b>
<b>Tabel 3.9</b>	<b>Blue Print Skala Kecemasan</b>
<b>Tabel 3.10</b>	<b>Hasil Uji coba validitas Dan Reliabilitas</b>
<b>Tabel 4.1</b>	<b>Norma Kelompok</b>
<b>Tabel 4.2</b>	<b>Kategori Tingkat Kecerdasan Emosi</b>
<b>Tabel 4.3</b>	<b>Perincian Pengkategorian Variabel Kecerdasan Emosi</b>
<b>Tabel 4.4</b>	<b>Histogram Persentase Kecerdasan Emosi</b>
<b>Tabel 4.5</b>	<b>Kategori Tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun</b>
<b>Tabel 4.6</b>	<b>Perincian Pengkategorian Variabel Kecemasan menghadapi masa pensiun</b>
<b>Tabel 4.7</b>	<b>Hitogram Persentase Kecemasan menghadapi masa pensiun</b>
<b>Tabel 4.8</b>	<b>Hasil Regresi</b>

## **DAFTAR BAGAN**

- Bagan 2.1      Kecerdasan Emosi dalam perspektif Islam**
- Bagan 2.2      Kecemasan dalam perspektif Islam**
- Bagan 4.1      Struktur Organisasi Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan  
Indonesia III Surabaya**

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran I</b>	<b>Angket Kecerdasan Emosi dan Angket Kecemasan</b>
<b>Lampiran II</b>	<b>Angket Kecerdasan Emosi dan Angket Kecemasan (valid)</b>
<b>Lampiran III</b>	<b>Data kasar kecerdasan emosi dan kecemasan</b>
<b>Lampiran IV</b>	<b>Reliabilitas Kecerdasan Emosi dan Kecemasan (beserta item gugur)</b>
<b>Lampiran V</b>	<b>Reliabilitas Kecerdasan emosi dan kecemasan (item valid)</b>
<b>Lampiran VI</b>	<b>Frekuensi kecerdasan emosi dan kecemasan</b>
<b>Lampiran VII</b>	<b>Hasil Regresi</b>
<b>Lampiran VIII</b>	<b>Daftar Nama Pegawai dikantor pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya yang akan menghadapi Pensiun</b>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A.Latar Belakang**

Manusia tidak terlepas dari aktivitas bekerja. Ada orang yang bekerja untuk mencari uang, ada yang bekerja untuk mengisi waktu luang, dan ada pula yang bekerja untuk mencari identitas, dan lain sebagainya. Apapun alasan manusia bekerja, semuanya adalah untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Maslow kebutuhan manusia secara garis besar dapat dibagi atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dimiliki, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri. Alasan seseorang bekerja bisa memenuhi salah satu kebutuhan yang di utarakan oleh Abraham Maslow, misalnya untuk kebutuhan aktualisasi diri, harga diri serta fisiologis ataupun kebutuhan akan bermateri.<sup>1</sup>

Seseorang didorong untuk beraktivitas karena berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang. Manusia bekerja tidak hanya untuk mendapatkan upah, tetapi juga untuk mendapatkan kesenangan karena dihargai oleh orang-orang dalam lingkungannya. Akan tetapi kesenangan ini menjadi berkurang ketika orang tersebut memasuki masa pensiun.

---

<sup>1</sup> A. Maslow, *Motivasi dan kepribadian*, (Jakarta, PT Gramedia, 1984), hlm 39 et seqq

Nilai-nilai yang lebih tinggi dalam perasaan manusia, seperti kepercayaan, harapan, pengabdian, cinta, seluruhnya lenyap dalam pandangan kognitif yang dingin. Orang cenderung menekankan pentingnya IQ dalam kehidupan manusia. Padahal kecerdasan tidaklah berarti apa-apa bila emosi yang berkuasa. Kecerdasan Emosi menambahkan jauh lebih banyak sifat-sifat yang membuat manusia menjadi lebih manusiawi. Terdapat pemikiran bahwa IQ menyumbang paling banyak 20% bagi sukses dalam hidup, sedangkan 80% ditentukan oleh faktor lain.<sup>2</sup>

Kecerdasan Emosi mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, kemampuan membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, kemampuan memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta kemampuan untuk memimpin.<sup>3</sup>

Orang dengan kecerdasan emosi yang berkembang baik, kemungkinan besar ia akan bahagia dan berhasil dalam kehidupannya, menguasai kebiasaan pikiran yang mendorong produktifitas mereka. Orang yang tidak dapat menghimpun kendali tertentu atas kehidupan emosinya akan mengalami pertarungan batin yang merampas kemampuan mereka untuk berkonsentrasi pada karir/pekerjaan ataupun untuk memiliki pikiran yang jernih.

---

<sup>2</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional Mengapa EI lebih Penting dari pada IQ*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 44

<sup>3</sup> Ibid. hlm 45

Pensiun adalah jaminan hari tua sebagai balas jasa yang diterima setiap bulan oleh Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya untuk membiayai penghidupan selanjutnya.<sup>4</sup>

Pada umumnya usia pensiun di Indonesia berkisar antara usia 55 tahun, sedangkan di negara Barat usia pensiun adalah berkisar 65 tahun. Pada usia 65 tahun, secara psikologi perkembangan seseorang memasuki usia manula atau dewasa akhir.<sup>5</sup>

Schwartz berpendapat bahwa pensiun merupakan akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup yang baru. Pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan, nilai, dan perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup setiap individu.<sup>6</sup>

Masa pensiun menandai berakhirnya hubungan individu dengan hal-hal yang erat hubungannya dengan pekerjaan yang selama ini digelutinya sehingga individu dituntut untuk menyesuaikan diri dalam menghadapinya. Hal tersebut tidak mudah karena situasi baru sering terasa asing, tidak jelas, dan segalanya menjadi tidak pasti. Dengan demikian tidak jarang pula individu kemudian mengalami kecemasan dalam menghadapinya.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Pegawai di Kantor Pusat PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya yang dilakukan peneliti pada Tanggal 11 s/d 13 Februari 2008 didapatkan informasi bahwa banyak pegawai

---

<sup>4</sup> Pasal 10 Undang-undang No. 8 Tahun 1974 jo Undang-undang No. 43 Tahun 1999

<sup>5</sup> Elizabeth Hurlock, *Psikologi Perkembangan, suatu pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, hlm 320

<sup>6</sup> Ibid. hlm 417

<sup>7</sup> Lily Puspa Palupi Sutaryo, M.Si, Psi. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*. 2007

yang akan menghadapi masa pensiun cenderung mengalami kecemasan dalam menghadapi pensiun. Reaksi kecemasan tersebut ditandai dengan berubahnya perilaku pegawai, contohnya : menjadi malas, bersikap terlalu tegang untuk berkonsentrasi, tidak mampu memusatkan perhatian atau duduk tenang, melamun, bertindak tanpa berpikir. Di samping ditemukan reaksi kecemasan, juga ditemukan sebagian pegawai yang menggunakan kecerdasan emosinya dengan baik seperti : sebelum menghadapi pensiun para pegawai sudah menghitung-hitung masalah keuangan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan dipastikan mereka mencari alternatif lain dengan mencari pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan selain dari pensiun. Karena dengan hanya mengandalkan penghasilan dari pensiun, maka mereka merasa kekurangan. Hal ini disebabkan berkurangnya penghasilan sedangkan kebutuhan mereka setiap hari terus bertambah.

Dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti didapatkan informasi bahwa banyak pegawai yang akan menghadapi masa pensiun cenderung mengalami kecemasan dalam menghadapi pensiun. Reaksi kecemasan tersebut ditandai dengan sikap pegawai seperti sering melamun, membolos disaat kerja, ataupun bersantai dengan kegiatan menghibur diri sendiri dengan mengabaikan pekerjaan kantor.

Berdasarkan observasi dan wawancara di atas dapat diketahui bahwa para pegawai di Kantor Pusat PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya kebanyakan kurang mampu memakai Kecerdasan Emosinya dengan baik. Apabila para Pegawai di Kantor Pusat PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III

Surabaya sudah mampu memakai kecerdasan emosi dengan baik, maka dimungkinkan para Pegawai di Kantor Pusat PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya tersebut akan mampu mengatasi kecemasannya dalam menghadapi pensiun. Jadi pensiun itu dapat dianggap hal yang menyenangkan sehingga dapat menyusun perencanaan – perencanaan untuk masa pensiun. Orang dengan kecerdasan emosi yang baik akan mampu mengatasi kecemasan yang ada dalam dirinya. Ia tidak akan membiarkan ketakutan tumbuh dan berkembang dalam dirinya.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa karyawan cenderung merasa cemas ketika akan memasuki masa pensiun. Hal ini dikarenakan orang tersebut mempunyai sudut pandang negatif tentang pensiun seperti masa yang sangat tidak menyenangkan, suram, tidak akan dihormati lagi, dan kehilangan semua fasilitas jabatan yang selama ini dinikmati.

Alasan peneliti melakukan penelitian di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya ini karena peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang pengaruh dari tingkat kecerdasan emosional terhadap tingkat kecemasan yang dihadapi Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya. Selain itu, peneliti ingin memberikan solusi untuk mengatasi kecemasan yang dialami para pegawai di Kantor Pusat tersebut. Khususnya di bidang pelayanan jasa transportasi laut di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya.

Atas dasar tersebut di atas, maka peneliti mengambil topik penelitian dengan judul ” **Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi terhadap Tingkat Kecemasan menghadapi Masa Pensiun pada Pegawai di Kantor Pusat PT.(PERSERO) Pelabuhan Indonesia III Surabaya**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat Kecerdasan Emosi Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya dalam menghadapi masa pensiun?
2. Bagaimana tingkat Kecemasan Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya dalam menghadapi masa pensiun?
3. Adakah pengaruh tingkat Kecerdasan Emosi terhadap tingkat Kecemasan Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya dalam menghadapi masa pensiun?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat Kecerdasan Emosi Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya dalam menghadapi masa pensiun

2. Untuk mengetahui tingkat Kecemasan Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya dalam menghadapi masa pensiun
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat Kecerdasan Emosi terhadap tingkat Kecemasan Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya dalam menghadapi masa pensiun

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai bahan kajian tambahan bagi mahasiswa psikologi yang berminat untuk mempelajari psikologi Sosial maupun industri
  - b. Sebagai penambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
  - a. Diharapkan bagi Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya mampu untuk meredam dan mengatasi Kecemasannya menjelang pensiun dengan Kecerdasan Emosi
  - b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dalam penelitian-penelitian yang akan datang.
  - c. Bagi masyarakat luas diharapkan dapat memberikan cerminan tentang hal-hal yang berkenaan dengan Kecerdasan Emosi dan Kecemasan menghadapi masa pensiun.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. KECERDASAN EMOSI (*EMOTIONAL QUOTIENT*)

##### 1. Definisi Kecerdasan Emosi

Istilah Kecerdasan Emosi pertama kali dilontarkan Peter Salovey pada tahun 1990 yang kemudian dipopulerkan oleh Daniel Goleman, seorang penulis terkenal dengan bukunya yang berjudul *Emotional Intelligence*

Istilah Kecerdasan Emosi baru dikenal secara luas pada pertengahan tahun 1990-an, setelah dilakukan riset lebih dari 10 tahun. Sebelum dibahas lebih lanjut apa arti dari Kecerdasan Emosi secara umum, maka perlu diketahui terlebih dahulu asal kata emosi itu sendiri. Goleman memberi definisi emosi adalah "*movere*" kata kerja bahasa latin yang berarti "menggerakkan, bergerak menjauh" yang menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.<sup>8</sup>

Goleman menjelaskan Kecerdasan Emosi adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence "Kecerdasan Emosional mengapa EI lebih penting dari pada IQ"*. (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003) hlm. 7

<sup>9</sup> A. Nggermanto, *Quantum Quotient, Kecerdasan Quantum*, (Bandung, Nuansa, 2003), hlm. 190



Kecerdasan Emosi diperkenalkan oleh Peter Salovey dan Jack Mayer yang menjelaskan bahwa bentuk kecerdasan ini adalah sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan dan maknanya serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Menurut Patton Intelegensi merupakan faktor genetik adalah faktor yang dibawa sejak lahir dan tidak dapat berubah. Namun tidak demikian dengan Kecerdasan Emosi dapat disempurnakan dengan kesungguhan, latihan pengetahuan dan kemauan. Untuk memperkuat Kecerdasan Emosi adalah dengan memahami bagaimana keadaan diri sendiri.<sup>10</sup> Kecerdasan Emosi merupakan jembatan antara apa yang dikehendaki dan apa yang dilakukan. Semakin tinggi Kecerdasan Emosi seseorang, semakin terampil pula seseorang melakukan apa yang diketahui. Keterampilan Kecerdasan Emosi bekerja secara sinergis dengan keterampilan kognitif. Tanpa Kecerdasan Emosi orang tidak akan bisa menggunakan kemampuan – kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi yang maksimum.<sup>11</sup>

Kecerdasan Emosi tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep karya atau produk sehingga hal itu menjadi minat bagi orang banyak.<sup>12</sup>

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan tinggi rendahnya kemampuan mengenali dan mengatur perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain (peduli terhadap orang lain),

---

<sup>10</sup> Patton, *Emotional Intelligence Ditempat Kerja*, ( Jakarta, Penerbit Pustaka Delapratasa, 2001), hlm.7

<sup>11</sup> Ibid. Hal 8

<sup>12</sup> Soeharsono, *Melejitkan IQ,IE & IS*, ( Depok, Inisiasi Press, 2004), hlm. 120

kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain.

## 2. Ciri-ciri Kecerdasan Emosi

Berdasarkan pendapat para tokoh di atas, juga teridentifikasi hubungan kematangan emosi dengan kecerdasan emosi Seseorang yang matang secara emosional mampu menjalankan sebagian besar dari fungsi-fungsi kecerdasan emosional menurut Bar-On, kecerdasan emosi dibagi dalam lima bagian:

### a. Intrapersonal

Termasuk dalam aspek Intrapersonal adalah:

- 1). Kesadaran diri emosional (*emotional self-awareness*): kemampuan mengenali diri.
- 2). Asertivitas: Kemampuan untuk memperjuangkan hak dan dengan terbuka mengekspresikan pikiran, keyakinan, dan perasaan dengan cara yang tidak destruktif.
- 3). *Self-regard*: Kemampuan untuk menghargai dan menerima diri sendiri yang pada dasarnya baik.
- 4). Aktualisasi diri: kemampuan untuk menyadari kemampuan potensial yang dimiliki dengan cara melibatkan diri agar dapat menjalani hidup yang penuh arti.
- 5). Kemandirian: Kemampuan untuk mengarahkan dan mengendalikan diri dalam berpikir dan bertindak, serta bebas dari ketergantungan emosional.

#### b. Interpersonal

Termasuk dalam Aspek interpersonal adalah:

- 1). Empati : Kemampuan untuk menyadari, memahami, dan menghargai perasaan orang lain.
- 2). Hubungan Interpersonal : Kemampuan untuk membangun dan membina hubungan mutualisme yang tampak dari keintiman, serta pemberian dan penerimaan afeksi.
- 3). Tanggung Jawab Sosial : Kemampuan untuk menampilkan diri sebagai anggota kelompok sosial yang kooperatif, kontributif, dan konstruktif.

#### c. Orientasi Kognitif

Termasuk dalam aspek Orientasi Kognitif adalah :

- 1). Kemampuan memecahkan masalah (*Problem Solving*) : kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengidentifikasikan masalah, serta dapat memunculkan dan menerapkan solusi yang efektif.
- 2). Menguji kenyataan (*Reality Testing*) : Kemampuan untuk melihat hubungan antara apa yang dialami dengan apa yang ada secara obyektif.
- 3). Fleksibilitas : Kemampuan untuk mengatur pikiran, emosi, dan perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi yang berubah-ubah.

#### d. Manajemen Stres

Termasuk dalam aspek Manajemen Stres adalah :

- 1). Toleransi Stres: Kemampuan untuk bertahan ketika menghadapi peristiwa yang sulit dan situasi yang menekan tanpa menjadi rapuh dengan menghadapi stres tersebut secara aktif dan positif.

- 2). Mengendalikan impuls: Kemampuan untuk menahan atau menghambat impuls, dorongan atau godaan untuk melakukan tindakan.

e. Afeksi

Termasuk dalam aspek Afeksi adalah :

- 1). Kebahagiaan: kemampuan untuk merasa puas dengan kehidupan yang dialami, menyenangkan diri sendiri dan orang lain, serta bisa bersenang-senang.
- 2). Optimisme: Kemampuan untuk melihat sisi positif dari kehidupan dan bisa menjaga sikap yang positif walau menghadapi situasi yang buruk.<sup>13</sup>

### 3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman sebagaimana dikutip oleh Hardaningtyas membagi dua wilayah kerangka kecerdasan emosi, yaitu:

- a. Kompetensi Pribadi (*Personal competence*) yaitu bagaimana mengatur diri sendiri yang terdiri dari:
  - 1). Kesadaran diri (*Self awareness*), yaitu Kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri. Indikator : tingkat *emosional awareness*, ketepatan *self- assesment*, *self-confidence*.
  - 2). Kemampuan mengatur diri sendiri (*self regulation/self management*), yaitu kemampuan mengatur perasaannya. Indikator : tingkat *self-control*, *trustworthiness* dan *conscientiousness*, inovasi dan adaptasi.

---

<sup>13</sup> Setiadi Aryaguna, *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Keberhasilan Bermain Game*. Anima, Jurnal Psikologi Indonesia. 2001, vol. 17, No.1, hlm.44 eq seqq

- 3). Motivasi (*motivating*), yaitu kecenderungan untuk memfasilitasi diri sendiri untuk mencapai tujuan walaupun mengalami kegagalan dan kesulitan. Indikator : tingkat *achievent drive*, *komitmen*, *inisiatif* dan *optimisme*.
- b. Kompetensi sosial (*social competency*), yaitu kemampuan mengatur hubungan dengan orang lain yang terdiri dari :
- 1). Empati, yaitu kesadaran untuk memberikan perasaan/perhatian, kebutuhan atau kepedulian kepada orang lain. Indikator: memahami orang lain, mengembangkan orang lain, berorientasi pada pemberian pelayanan, *leveraging diversity*, kesadaran politis.
  - 2). Memelihara Hubungan sosial, yaitu mengatur emosi dengan orang lain, keterampilan sosial seperti kepemimpinan, kerja tim, kerjasama dan negosiasi. Indikator: kemampuan mempengaruhi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengelola konflik, tingkat kepemimpinan, *change catalyst*.<sup>14</sup>

#### 4. Faktor- faktor Yang mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosi adalah pendidikan, pelatihan dan pengalaman.<sup>15</sup> Kecerdasan Emosi selain dipengaruhi oleh faktor genetik juga dipengaruhi faktor lingkungan. Lingkungan disini dapat terbentuk

---

<sup>14</sup> Dwi Hardaningtyas, *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan III Surabaya.(Tesis)*. Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya

<sup>15</sup>Book. H Stein S, *Ledakan EQ ,15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*, (Bandung, Haifa, 2002), hlm.40

nyata (Empiris) atau tidak nyata (Non empiris). Keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari *emotional quotient*.<sup>16</sup>

Sebelum dipublikasikannya istilah Kecerdasan Emosi, kita hanya mengenal istilah kecerdasan intelegensi (IQ). Hubungannya dengan Kecerdasan Emosi adalah bahwa banyak pihak yang berpendapat bahwa keahlian, kemampuan dan hal-hal yang berkenaan dengan IQ memiliki sumbangan hanya 40% sedangkan 60% lainnya diberikan kecerdasan emosi (EQ). Keuntungan yang didapat jika seseorang mempunyai EQ yang memadai, yaitu pertama kecerdasan mampu menjadi alat untuk mengendalikan diri, kedua Kecerdasan Emosi dapat diimplementasikan sebagai cara yang sangat baik untuk memasarkan atau membesarkan ide, konsep atau bahkan suatu produk. Ketiga Kecerdasan Emosi adalah modal penting bagi individu untuk mengembangkan bakat kepemimpinan dalam bidang apapun juga.<sup>17</sup>

Dari uraian di atas dapat diperoleh kejelasan bahwa Kecerdasan Emosi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, yaitu faktor genetik, tetapi faktor pengalaman dan lingkunganlah yang banyak membentuk dan mempengaruhi Kecerdasan Emosi seseorang. Hal ini juga disampaikan oleh Segal bahwa *emotional quotient* merupakan proses seumur hidup dimana umur dewasa secara emosional merupakan suatu bagian menakjubkan dari potensi insani manusia.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Daniel Goleman, Op.Cit., hlm.268

<sup>17</sup> Soeharsono, Op,Cit., hlm. 120

<sup>18</sup> J. Segal, *Melejitkan Kepekaan Emosional*, (Bandung, Haifa, 2000), hlm. 35

## 5. Kecerdasan Emosi dalam Perspektif Islam

Dalam Perpektif Islam Kecerdasan Emosi pada intinya adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi. Hal ini sesuai dengan ajaran islam bahwa Allah SWT, memerintahkan kita untuk menguasai emosi-emosi kita, mengendalikannya, dan juga mengontrolnya. Seperti dalam Al-Qur'an surat Al-Hadid : 22-23

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي أَنْفُسِكُمْ إِلَّا فِي كِتَابٍ مِّن قَبْلِ  
 أَنْ نَبْرَأَهَا إِنَّ ذَٰلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرٌ ﴿٢٢﴾  
 لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ  
 مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿٢٣﴾

Artinya:

*“Tiada suatu bencanapun yang menimpa di bumi dan (Tidak pula) pada dirimu sendiri melainkan Telah tertulis dalam Kitab (Lauhul Mahfuzh) sebelum kami menciptakannya. Sesungguhnya yang demikian itu adalah mudah bagi Allah.(22) (Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri (23)”<sup>19</sup>*

Secara umum ayat - ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan untuk menguasai emosi-emosi kita, mengendalikannya dan juga mengontrolnya. Seseorang diharapkan untuk tidak terlalu bahagia ketika

<sup>19</sup> Departemen Agama, *Alqur'an dan Terjemahannya*, hlm. 540

mendapatkan nikmat-Nya, dan tidak terlalu bersedih ketika yang dimiliki hilang. Karena semua yang ada di dunia ini hanyalah milik Allah SWT.

Unsur lain dalam Kecerdasan Emosi menurut Brazelton adalah keyakinan. Keyakinan atau keimanan kepada Allah dengan iman yang benar dan ketaatan mengikuti manhaj (sistem) Allah yang telah digambarkan-Nya dalam Al-Qur'an serta telah dijelaskan oleh Rosulullah SAW. Akan menolong kita dengan keteguhan dan kekuatan keinginan yang memungkinkan kita untuk menguasai serta mengendalikan emosi-emosi yang ada dalam diri kita. Sesungguhnya orang mukmin yang benar imannya hanya takut kepada Allah SWT saja.<sup>20</sup>

Seperti yang dijelaskan dalam Q.S. Ar-Ra'd 28 yang berbunyi:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

*Artinya:*

*(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, Hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.<sup>21</sup>*

Seseorang yang memiliki kecerdasan pada dimensi emosional yakni mampu menguasai situasi yang penuh tantangan, yang biasanya dapat menimbulkan ketegangan dan Kecemasan akan lebih tangguh menghadapi persoalan hidup, juga akan berhasil mengendalikan reaksi dan perilakunya, sehingga mampu menghadapi kegagalan dengan baik.

<sup>20</sup> Ustman Najati, *Al-Qur'an dan Ilmu Jiwa*, (Bandung, Penerbit Pustaka, 2001), hlm. 130

<sup>21</sup> Departemen Agama. Op, Cit., Hlm. 252



Pengendalian emosi dan tidak adanya tindakan agresi terhadap orang lain yang disebabkan oleh emosi yang berlebihan serta selalu tenang akan menciptakan harmonisasi dalam berinteraksi dan juga mendorong untuk intropeksi diri.

Seperti dalam firman Allah Q.S.Fushilat 34 yang berbunyi:

وَلَا تَسْتَوِ الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ  
وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ ﴿٣٤﴾

Artinya:

*”Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, Maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah Telah menjadi teman yang sangat setia.”<sup>22</sup>*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa balaslah kejahatan orang lain dengan berbuat baik kepadanya. Karena dengan berbuat demikian, dapat merubah musuh menjadi seorang teman. Orang yang mampu menolong orang lain menenangkan perasaannya adalah orang yang memiliki bekal sosial yang berharga.

---

<sup>22</sup> Ibid. hlm. 480

## KECERDASAN EMOSI

### Q.S. Huud 10

وَلَيْنَ أَذْقَنَهُ نَعْمَاءَ بَعْدَ ضَرَاءٍ مَسَّتْهُ لِيَقُولَنَّ ذَهَبَ السَّيِّئَاتُ عَنِّي إِنَّهُ لَفَرِحٌ



Artinya:

*Dan jika kami rasakan kepadanya kebahagiaan sesudah bencana yang menyimpannya, niscaya dia akan berkata: "Telah hilang bencana-bencana itu daripadaku"; Sesungguhnya dia sangat gembira lagi bangga.<sup>23</sup>*

Maksudnya : Dia akan benar- benar merasa bahagia apabila dia diberi kebahagiaan sesudah merasakan bencana atau penderitaan. Sehingga dia melupakan penderitaannya.

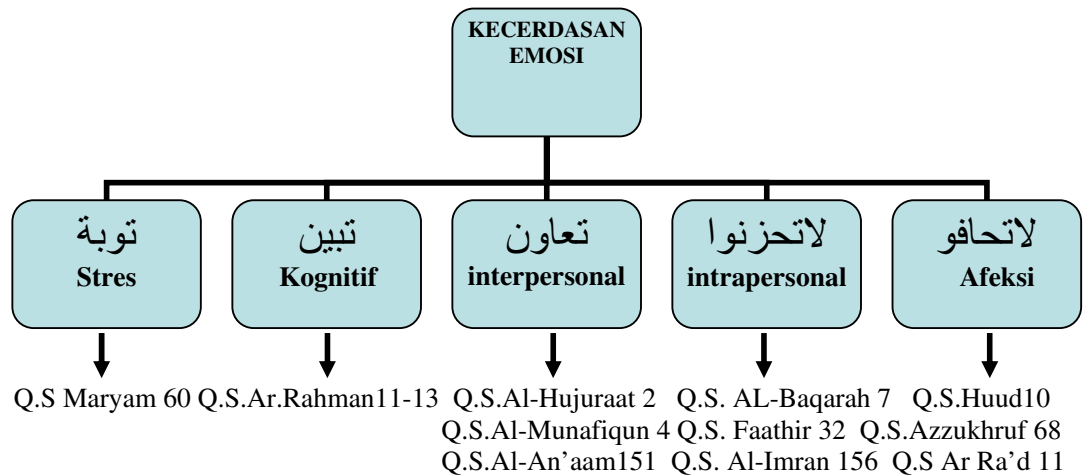
**Tabel 2.1**  
**Inventansi**

NO	Ayat dari kecerdasan emosi		Surat	Subtansi
1	لاتحافو	Afeksi	Q.S.Huud10 Q.S.Azzukhruf 68 Q.S Ar Ra'd 11	- Kebahagiaan - Optimisme
2	لاتحزنوا	intrapersonal	Q.S. AL-Baqarah 7 Q.S. Faathir 32 Q.S. Al-Imran 156	- Kesadaran diri emosional - Asertivitas - Self-Regard - Aktualisasi diri - Kemandirian
3	تعاون	interpersonal	Q.S.Al-Hujuraat 2 Q.S.Al-Munafiqun 4 Q.S.Al-An'aam151	- Empati - Hubungan Interpersonal - Tangguang Jawab Sosial
4	تبين	Kognitif	Q.S.Ar.Rahman11-13	-Kemampun memecahkan Masalah -Menguji Kenyataan -Fleksibilitas
5	توبة	Stres	Q.S Maryam 60	-Toleransi Stres -Mengendalikn Impuls

Sumber : Departemen Agama

<sup>23</sup> Ibid. Hlm. 222

Bagan 2.1

KECERDASAN EMOSI DALAM PERSPEKTIF ISLAM**Kesimpulan Konseptual**

Dari beberapa ayat di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi dalam perspektif islam adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri (intrapersonal), menguasai dan mengontrol emosinya (kognitif) serta mampu bersabar dalam menghadapi setiap kesulitan (manajemen stres) dengan memberi respon yang positif dari kesulitan tersebut (afeksi) dan menghargai perasaan orang lain (interpersonal). Salah satu cara untuk mengendalikan emosi adalah dengan menumbuhkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT di dalam dirinya masing-masing.

**B. KECEMASAN****1. Definisi Kecemasan**

Kecemasan merupakan suatu pengalaman emosional individu menghadapi situasi yang mengancam. Individu tidak yakin dapat menangani situasi ini, bisa

karena rumitnya situasi atau lamanya situasi. Kecemasan ini biasanya disertai dengan gejala-gejala fisik maupun psikologis.

Kecemasan adalah respon terhadap situasi tertentu yang mengancam, dan merupakan hal yang normal terjadi menyertai perkembangan, perubahan, pengalaman baru atau yang belum pernah dilakukan, serta dalam menemukan identitas diri dan arti hidup. Pada kadar yang rendah kecemasan membantu individu untuk bersiaga mengambil langkah-langkah mencegah bahaya atau untuk memperkecil aspek bahaya tersebut.

Nevid mengartikan Kecemasan adalah keadaan aprehensif atau keadaan khawatir yang mengeluh bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Kecemasan adalah respon yang tepat terhadap ancaman, tetapi Kecemasan bisa menjadi abnormal bila tingkatannya tidak sesuai dengan proporsi ancaman.<sup>24</sup>

Kaplan dan Sadock mengungkapkan bahwa Kecemasan adalah suatu sinyal yang menyadarkan, ia memperingatkan adanya bahaya yang mengancam dan memungkinkan seseorang untuk mengatasi ancaman.<sup>25</sup>

Atkinson mendefinisikan Kecemasan sebagai emosi yang tidak menyenangkan yang ditandai oleh istilah-istilah seperti keawatiran, keprihatinan dan rasa takut yang kadang-kadang kita alami dalam tingkat yang berbeda.<sup>26</sup>

Najati mendefinisikan Kecemasan sebagai keadaan gelisah yang luar biasa yang meliputi diri seseorang, yang dilukiskan dalam Al-Qur'an sebagai

---

<sup>24</sup>JS Nevid, et. All. *Psikologi Abnormal*. Jilid 1 & 2, (Jakarta, Penerbit Erlangga, 2003), hlm.163

<sup>25</sup> Kaplan & Sadock, *Sinopsis Psikiatri, Ilmu Pengetahuan Perilaku Psikiatri Klinis*. Edisi ketujuh. Jilid II (Jakarta, Binapura Aksara, 1997), hlm.3

<sup>26</sup> Atkinson Rita L, *Pengantar Psikologi*, jilid II (Jakarta, Erlangga, 1991), hlm. 212

goncangan luar biasa yang menimpa manusia sehingga membuatnya tidak mampu berfikir dan menguasai diri.<sup>27</sup>

Dalam Al-Qur'an surat Al-Ahzab ayat 10-11 disebutkan;

إِذْ جَاءُوكُم مِّن فَوْقِكُمْ وَمِنْ أَسْفَلَ مِنكُمْ وَإِذْ زَاغَتِ الْأَبْصَارُ وَبَلَغَتِ  
الْقُلُوبُ الْحَنَاجِرَ وَتَظُنُّونَ بِاللَّهِ الظُّنُونًا ﴿١٠﴾  
هُنَالِكَ ابْتُلِيَ الْمُؤْمِنُونَ وَزُلْزِلُوا زِلْزَالًا شَدِيدًا ﴿١١﴾

Artinya :

*“(Yaitu) ketika mereka datang kepadamu dari atas dan dari bawahmu, dan ketika tidak tetap lagi penglihatan(mu) dan hatimu naik menyesak sampai ke tenggorokan dan kamu menyangka terhadap Allah dengan bermacam-macam purbasangka. Di situlah diuji orang-orang mukmin dan digoncangkan (hatinya) dengan goncangan yang sangat” (Al-Ahzab; 10-11)<sup>28</sup>*

## 2. Jenis-jenis Kecemasan

Kecemasan merupakan suatu yang normal apabila terjadi pada taraf yang sedang. Akan tetapi Kecemasan itu bersifat patologis apabila frekuensi insentitas Kecemasan itu terjadi setiap waktu, sehingga akan mengganggu kehidupan individu yang bersangkutan.

Kecemasan menghilangkan rasa aman dan merupakan suatu tanda bahaya dan reaksi setiap manusia ialah berusaha menghilangkan bahaya itu akan menghilangkan Kecemasannya.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Ustman Najati, *Al-Qur'an dan Ilmu Jiwa*, (Bandung, Penerbit Pustaka, 1985), hlm. 68

<sup>28</sup> Departemen Agama, *Op, Cit.*, hlm. 419

<sup>29</sup> W. F. Maramis, *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*, (Surabaya, Airlangga University Press, 2004), hlm.252

Menurut pandangan psikoanalisa, Sigmund Freud Kecemasan di bagi menjadi tiga kategori, yaitu:

a. Kecemasan Realitas

Ketakutan terhadap pengalaman emosional yang menyakitkan, timbul karena mengetahui sumber bahaya dalam lingkungan di mana manusia itu hidup (berasal dari dunia luar) dan taraf Kecemasannya sesuai dengan derajat ancaman yang ada.

b. Kecemasan Neurotik

Ketakutan terhadap tidak terkendalinya naluri-naluri yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu tindakan yang bisa mendatangkan hukuman bagi dirinya. Sumber Kecemasan ini berada dalam diri dan pada dasarnya Kecemasan Neurotik ini berlandaskan kenyataan, sebab hukuman yang ditakutkan oleh ego individu, misalnya Kecemasannya terhadap kelemahan atau kekurangan dan agar tidak diketahui oleh orang lain.

c. Kecemasan Moral

Ketakutan terhadap hati nurani sendiri. Seorang yang hati nuraninya berkembang baik, cenderung akan merasakan berdosa apabila melakukan sesuatu yang bertentangan dengan norma-norma moral. Misalnya Kecemasan terhadap perbuatan yang melanggar agama.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> E. Koeswara, *Teori-teori Kesehatan Mental*, (Jakarta, PT Rinneka Cipta, 1991), hlm.45

### 3. Gejala-gejala Kecemasan

W.F. Maramis mengelompokkan gejala kecemasan sebagai berikut:

- a. Gejala-gejala (komponen) somatik, yaitu berupa sesak nafas, dada tertekan, kepala enteng seperti mengembang, linu-linu, epigestrium, nyeri, lekas lelah, palpitasi, keringat dingin gangguan motorik, seperti gangguan pencernaan, pernafasan, sistem kardiovaskuler, genitourinaria, dan susunan syaraf pusat.
- b. Gejala-gejala (komponen) psikologik, yang mungkin timbul sebagai rasa was-was, khawatir, akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan, prihatin dengan pikiran orang mengenai dirinya, terus menerus merasa tegang dan tidak mampu berperilaku, kadang-kadang bicaranya cepat tapi terputus-putus.<sup>31</sup>

Menurut Kartono, gejala-gejala pada kecemasan antara lain: gemetar, berpeluh dingin, mulut kering, membesarnya pupil mata, sesak nafas, percepatan nadi dan detak jantung, mual, muntah, murus dan diare, dan lain-lain.<sup>32</sup>

Gejala-gejala kecemasan menurut Daradjat ada yang bersifat fisik, ada yang bersifat mental.

- 1). Bersifat fisik, misalnya :
  - a) Ujung-ujung jari terasa dingin
  - b) Pencernaan menjadi tidak teratur
  - c) Pukulan jantung menjadi cepat

---

<sup>31</sup> W.F. Maramis, Op, Cit., hlm 258

<sup>32</sup> Kartini Kartono, *Psikologi Abnormal & Abnormalitas Seksual*, (Bandung, Penerbit Mandar Maju,1989),hlm. 127

- d) Keringat bercucuran
  - e) Tidur tidak nyenyak
  - f) Nafsu makan hilang
  - g) Kepala pusing
  - h) Sesak nafas
- 2). Bersifat mental, misalnya :
- a) Adanya rasa takut dan perasaan akan bahaya atau kecelakaan
  - b) Tidak mampu memusatkan perhatian
  - c) Tidak berdaya, merasa rendah diri
  - d) Kepercayaan pada diri sendiri hilang
  - e) Tidak tentram, ingin lari dari realita hidup.<sup>33</sup>

Gejala-gejala kecemasan menurut Yul Iskandar & Ress sebagaimana dikutip oleh elok Damayanti.

Gejala kecemasan menurut Yul Iskandar dapat dikelompokkan menjadi :

- 1). Gangguan Fisik, meliputi: Pusing, gangguan tidur, gangguan seksual, nafsu makan berkurang, nyeri ulu hati, berdebar-debar dan sesak nafas.
- 2). Gangguan emosional meliputi: gangguan konsentrasi dan penampilan, sering marah-marah, mudah tersinggung, sering merasa tegang, sering merasa takut dan gejala-gejala emosional yang merendah atau depresi.

Sedangkan gejala-gejala kecemasan menurut Ress, antara lain :

- 1). Laju jantung meningkat
- 2). Tekanan darah naik

---

<sup>33</sup> Zakiah Daradjat, *Kesehatan Mental cet 15*, (Jakarta,CV Haji Masagung,1988), hlm. 28



- 3). Pengeluaran keringat
- 4). Berkurangnya sekresi ludah yang menyebabkan timbulnya kekeringan pada bibir.<sup>34</sup>

Dari sekian banyak gejala kecemasan yang dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti menetapkan indikator-indikator kecemasan yang ingin diukur dalam penelitian ini, yaitu:

- 1). Komponen Fisik, meliputi : keluar keringat dingin, tangan gemetar, sering buang air kecil, nafsu makan berkurang, tekanan darah naik, jantung berdebar-debar, sesak nafas, lekas lelah, gangguan tidur, merasa khawatir.
- 2). Komponen psikologis, meliputi : merasa tegang, tidak tenang, bingung, mudah tersinggung, gugup, kekacauan pikiran, sering marah, prihatin dengan pikiran orang lain tentang diri sendiri, sulit berkonsentrasi, was-was, gelisah merasa khawatir.

#### **4. Sebab-sebab terjadinya Kecemasan**

Kecemasan dapat timbul dari situasi apapun yang bersifat mengancam keberadaan individu. Situasi yang mengancam itu mencakup masalah materi, keluarga dan kejiwaan.

Menurut Atkinson *Kecemasan muncul* karena:

- a. Ancaman: Baik ancaman dari tubuh, jiwa atau psikisnya seperti (Hilangnya kemerdekaan) maupun ancaman terhadap existensinya, (seperti kehilangan hak), jadi ancaman ini betul-betul realistik.

---

<sup>34</sup>Elok Damayanti, 1995. *Studi Korelasi Antara Coping dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil ABRI Pra Pensiun Lantamal III yang Bekerja di Wilayah Surabaya*. (Skripsi) UNAIR Surabaya

- b. Pertentangan: Timbul karena adanya dua keinginan yang keadaannya bertolak belakang,. Hampir setiap konflik melibatkan dua alternatif atau lebih, yang masing-masing memiliki sifat *approach* dan *avoidance*.
- c. Ketakutan :Kecemasan seringkali muncul karena ketakutan akan sesuatu, misalnya, ketakutan akan hilangnya *prestise* dan penghasilan akan menimbulkan Kecemasan ketika harus menghadapi pensiun.<sup>35</sup>

## KECEMASAN

### Q.S.Saba' 23

وَلَا تَنْفَعُ الشَّفَاعَةُ عِنْدَهُ إِلَّا لِمَنْ أَذِنَ لَهُ حَتَّىٰ إِذَا فُزِعَ عَنْ قُلُوبِهِمْ  
 قَالُوا مَاذَا قَالَ رَبُّكُمْ قَالُوا الْحَقُّ وَهُوَ الْعَلِيُّ الْكَبِيرُ

Artinya :

*Dan tiadalah berguna syafa'at di sisi Allah melainkan bagi orang yang Telah diizinkan-Nya memperoleh syafa'at itu, sehingga apabila Telah dihilangkan ketakutan dari hati mereka, mereka Berkata "Apakah yang Telah difirmankan oleh Tuhan-mu?" mereka menjawab: (Perkataan) yang benar", dan Dia-lah yang Maha Tinggi lagi Maha Besar[1240].<sup>36</sup>*

Maksudnya :

Ayat Ini menerangkan bahwa pemberian syafa'at Hanya dapat berlaku dengan izin Tuhan. orang-orang yang akan diberi izin memberi syafa'at dan orang-orang yang akan mendapat syafa'at merasa takut dan harap-harap cemas atas izin Tuhan. tatkala takut dihilangkan dari hati mereka, orang-orang yang akan mendapat syafa'at bertanya kepada orang-orang yang diberi syafa'at: apa yang dikatakan oleh Tuhanmu? mereka menjawab: Perkataan yang benar, yaitu

<sup>35</sup> Atkinson R.L,et.all. pengantar psikologi.jilid II. *Terjemah Nur Jennah dan Rukmini Burhan* (Jakarta, Penerbit Erlangga,1991) hlm.34

<sup>36</sup> Departemen Agama, Op, Cit., hlm. 432

Tuhan mengizinkan memberi syafa'at kepada orang-orang yang disukai-Nya yaitu orang-orang mukmin.

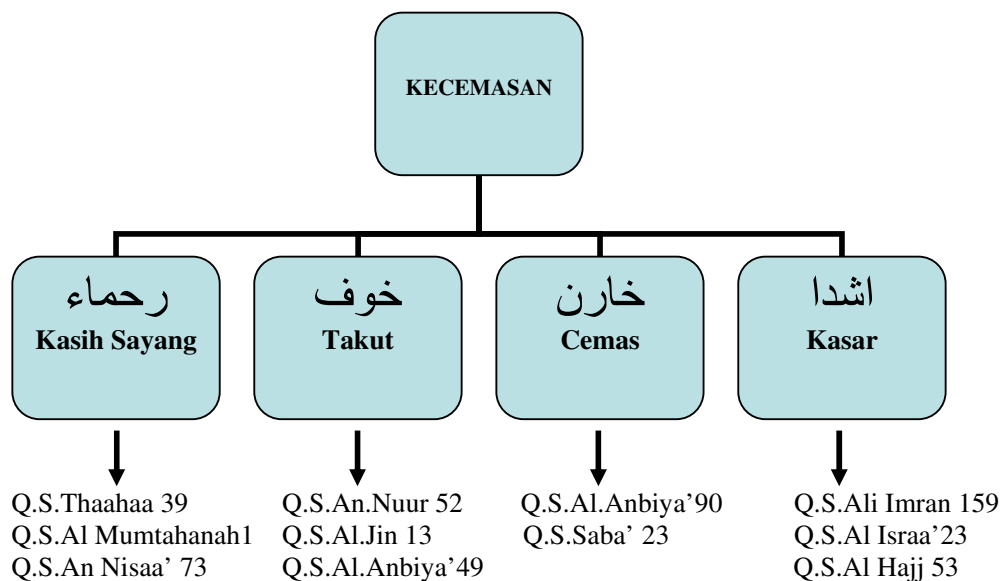
**Tabel 2.2**

**KECEMASAN**

NO	Ayat dari kecemasan		Surat	Subtansi
1	اشدا	Kasar	Q.S.Ali Imran 159 Q.S.Al Israa' 23 Q.S.Al Hajj 53	- Agresif - Bertindak tanpa berfikir
2	خارن	Cemas	Q.S.Al.Anbiya' 90 Q.S.Saba' 23	-Tegang -Kurang konsentrasi
3	خوف	Takut	Q.S.An.Nuur 52 Q.S.Al.Jin 13 Q.S.Al.Anbiya' 49	- Fobia
4	رحماء	Kasih Sayang	Q.S.Thaaaha 39 Q.S.Al Mumtahanah 1 Q.S.An Nisaa' 73	-Harapan -Pengabdian -Cinta

**Bagan 2.2**

**KECEMASAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM**



### **Kesimpulan Kontekstual :**

Dari penjelasan ayat-ayat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecemasan dalam perspektif Islam adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan meliputi perasaan gelisah , hawatir (cemas) dan perasaan ketakutan akan apa yang akan terjadi di masa akan datang (takut) pada orang yang disayangi(kasih sayang). Sehingga membuatnya tidak mampu berfikir dan menguasai diri (kasar). Salah satu cara untuk mengendalikan tingkat kecemasan adalah dengan menumbuhkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT di dalam dirinya masing-masing. Yaitu dengan menjalankan perintah dan menjahui larangan Allah SWT.

## **C. PENSIUN**

### **1. Definisi Pensiun**

Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Pada pokoknya adalah menjadi kewajiban setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk ini setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah. Karena pensiun bukan saja sebagai jaminan hari tua, tetapi juga adalah sebagai balas jasa, maka Pemerintah memberikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri.<sup>37</sup>

Menurut Sastra Djatmika SH dan Drs Marsono, Pensiun adalah penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak

---

<sup>37</sup> Berdasarkan Undang-undang kepegawaian No.43 Tahun 1999 Pasal 10

dapat bekerja lagi, untuk membiayai kehidupan selanjutnya agar tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan yang lain.<sup>38</sup>

Berdasarkan UU No.11 Tahun 1969, Pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah.

Parnes dan Nessel mengatakan bahwa pensiun adalah suatu kondisi di mana individu tersebut telah berhenti bekerja pada suatu pekerjaan yang biasa dilakukan.<sup>39</sup> Batasan yang lebih jelas dan lengkap oleh Corsini mengatakan bahwa pensiun adalah proses pemisahan seorang individu dari pekerjaannya, dimana dalam menjalankan perannya seseorang digaji. Dengan kata lain masa pensiun mempengaruhi aktivitas seseorang, dari situasi kerja ke situasi di luar pekerjaan.<sup>40</sup>

Di Indonesia seseorang dapat dikatakan memasuki masa pensiun bila:

- a. Sekurang-kurangnya mencapai usia 50 tahun
- b. telah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri
- c. memiliki masa kerja untuk pensiun kurang lebih 20 tahun.<sup>41</sup>

Pada umumnya usia pensiun di Indonesia berkisar antara usia 55 tahun, sedangkan di negara Barat usia pensiun adalah berkisar 65 tahun. Pada usia 65 tahun, secara psikologi perkembangan seseorang memasuki usia manula atau

---

<sup>38</sup> <http://bkd.denpasarkota.go.id>

<sup>39</sup> Rika Eliana, *Konsep Diri Pensiunan*.(ON-Line:[www.usu.ac.com](http://www.usu.ac.com),2003 Akses: 13 Desember)

<sup>40</sup> Ibid

<sup>41</sup> Ibid

dewasa akhir (*late adulthood*).<sup>42</sup> Keadaan dibuat cukup berlainan dengan situasi di Indonesia dimana seseorang sudah termasuk pensiun pada tahapan dewasa menengah (*middle adulthood*). Masa dewasa menengah ini masih dapat dikatakan cukup produktif. Meskipun kekuatan fisik maupun kekuatan mental seseorang pada masa ini mulai menurun, namun pada masa inilah seseorang mulai mencapai prestasi puncak baik itu karir, pendidikan dan hubungan interpersonal. Sebagai orang tua, pada umumnya mereka harus bertanggung jawab dalam membesarkan anak-anak yang mulai berangkat remaja, bahkan ada yang sudah berkeluarga.<sup>43</sup> Dapat dipahami bahwa pada masa ini sebetulnya masa yang penuh tantangan khususnya untuk pensiunan di Indonesia. Terlebih jika pensiunan yang masih harus membiayai kuliah anak-anak mereka, padahal dengan status pensiun keadaan keuangan mulai menurun.

Jika kita meninjau siklus dunia pekerjaan dari sudut psikologi perkembangan maka kita harus peka dengan istilah *turning points* (titik balik) ataupun *crisis point* (titik krisis). Masa ini ditandai dengan adanya suatu periode dimana ada saat untuk melakukan proses penyesuaian diri kembali dan juga melakukan proses sosialisasi kembali sejalan dengan tuntutan dari pekerjaan yang baru. Pensiun dapat dikatakan masa titik balik karena masa ini adalah masa peralihan dari seseorang memasuki dewasa akhir atau manula. Pensiun juga merupakan titik krisis karena terjadi akibat ketidakmampuan

---

<sup>42</sup> Elizabeth Hurlock, *Psikologi Perkembangan, suatu pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. hlm. 320

<sup>43</sup> Ibid. hal 231

seseorang untuk mencari pekerjaan atau merupakan langkah akhir dalam perjalanan karir seseorang.<sup>44</sup>

Dengan demikian kita dapat menyimpulkan pensiun sebagai suatu masa transisi atau perubahan pola hidup, dimana orang tidak lagi melakukan pekerjaan dalam lingkungan kerjanya dan ia mulai hidup dari tunjangan-tunjangan dan dana-dana pensiun.

## 2. Jenis-jenis Pensiun

Masa pensiun dapat dibagi atas 2 bagian besar, yaitu :

- a. secara sukarela (*voluntary*)
- b. berdasarkan pada peraturan (*compulsory/mandatory retirement*).<sup>45</sup>

Ketika Indonesia memasuki masa krisis moneter, banyak perusahaan goyah sehingga harus menciutkan sejumlah pegawai dengan diberikan sejumlah imbalan. Kepada karyawan diberikan kebebasan untuk memilih apakah ia akan tetap bekerja atau mengundurkan diri. Kondisi seperti ini termasuk pensiun yang dilakukan secara sukarela. Kondisi lain yang termasuk dalam pensiun secara sukarela adalah kondisi dimana seseorang ingin melakukan sesuatu yang lebih berarti dalam kehidupannya dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya.<sup>46</sup>

Pensiun yang dijalani berdasarkan aturan dari perusahaan adalah pensiun yang kerap kali dilakukan oleh satu perusahaan berdasarkan aturan yang

---

<sup>44</sup> Rika Eliana, *Konsep Diri Pensiunan*

<sup>45</sup> Elizabeth Hurlock, *Op,Cit., hlm. 417*

<sup>46</sup> Ibid

berlaku pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini kehendak individu diabaikan, apakah dia masih sanggup atau masih ingin bekerja kembali.

### 3. Fase Penyesuaian Diri Pada Saat Pensiun

Robert Atchley mengemukakan 3 fase proses pensiun. Adapun fase tersebut adalah:

a. Preretirement Phase (*fase pra pensiun*), Fase ini bisa dibagi pada 2 bagian lagi yaitu:

*Remote dan near*: Pada *remotephase*, Biasanya fase ini dimulai pada saat orang tersebut pertama kali mendapat pekerjaan dan masa ini berakhir ketika orang tersebut mulai mendekati masa pensiun.

*Near phase*, biasanya orang mulai sadar bahwa mereka akan segera memasuki masa pensiun dan hal ini membutuhkan penyesuaian diri yang baik. Ada beberapa perusahaan yang mulai memberikan program persiapan masa pensiun.

b. Retirement Phase (*fase pensiun*), Masa pensiun ini terbagi dalam 4 fase besar, yakni:

*Honeymoon phase*. Periode ini biasanya terjadi tidak lama setelah orang memasuki masa pensiun. Sesuai dengan istilah *honeymoon* (bulan madu), maka perasaan yang muncul ketika memasuki fase ini adalah perasaan gembira karena bebas dari pekerjaan dan rutinitas. Biasanya orang mulai mencari kegiatan pengganti lain seperti mengembangkan hobi. Kegiatan inipun tergantung pada kesehatan, keuangan, gaya hidup



dan situasi keluarga. Lamanya fase ini tergantung pada kemampuan seseorang. Orang yang selama masa kegiatan aktifnya bekerja dan gaya hidupnya tidak bertumpu pada pekerjaan, biasanya akan mampu menyesuaikan diri dan mengembangkan kegiatan lain yang juga menyenangkan. Setelah fase ini berakhir maka akan masuk pada fase kedua yakni

*Disenchatment phase:* Pada fase ini pensiunan mulai merasa depresi, merasa kosong. Pada fase ini, mulai muncul perasaan-perasaan kehilangan baik itu kehilangan kekuasaan, martabat, status, penghasilan, teman kerja, aturan tertentu.

*Reorientation phase,* yaitu fase dimana seseorang mulai mengembangkan pandangan yang lebih realistik mengenai alternatif hidup. Mereka mulai mencari aktivitas baru. Setelah mencapai tahapan ini, para pensiunan akan masuk pada

*Stability phase* yaitu fase dimana mereka mulai mengembangkan suatu set kriteria mengenai pemilihan aktivitas, dimana mereka merasa dapat hidup tentram dengan pilihannya.

c. End Of Retirement (*fase pasca masa pensiun*)

Biasanya fase ini ditandai dengan penyakit yang mulai menggerogoti seseorang, ketidakmampuan dalam mengurus diri sendiri dan keuangan yang sangat merosot. Peran saat seorang pensiun digantikan

dengan peran orang sakit yang membutuhkan orang lain untuk tempat bergantung.<sup>47</sup>

#### **4. Perubahan-perubahan Akibat Pensiun.**

Menurut Turner dan Helms ada beberapa hal yang mengalami perubahan dan menuntut penyesuaian diri yang baik ketika menghadapi masa pensiun:

a. Masalah Keuangan

Pendapatan keluarga akan menurun drastis, hal ini akan mempengaruhi kegiatan rumah tangga. Masa ini akan lebih sulit jika masih ada anak-anak yang harus dibiayai. Hal ini dapat menimbulkan Kecemasan dan stress tersendiri bagi seorang suami karena merasa bahwa perannya sebagai kepala keluarga tertantang

b. Berkurangnya harga diri (*Self Esteem*).

Bengston mengemukakan bahwa harga diri seorang pria biasanya dipengaruhi oleh pensiunnya mereka dari pekerjaan. Untuk mempertahankan harga dirinya, harus ada aktivitas pengganti untuk meraih kembali keberadaan dirinya. Dalam hal ini berkurangnya harga diri dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *feeling of belonging* (perasaan memiliki), *feeling of competence* (perasaan mampu), dan *feeling of worthwhile* (perasaan berharga). Ketiga hal yang disebutkan di atas sangat mempengaruhi harga diri seseorang dalam lingkungan pekerjaan.

---

<sup>47</sup> Rika Eliana, *Konsep Diri Pensiunan*

- c. Berkurangnya kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaan.

Kontak dengan orang lain membuat pekerjaan semakin menarik. Bahkan pekerjaan itu sendiri bisa menjadi *reward* sosial bagi beberapa pekerja misalnya seorang sales, resepsionis, *customer services* yang meraih kepuasan ketika berbicara dengan pelanggan. Selain dari kontak sosial, orang juga membutuhkan dukungan dari orang lain berupa perasaan ingin dinilai, dihargai, dan merasa penting. Sumber dukungan ini dapat diperoleh dari teman sekerja, atasan, bawahan dan sebagainya. Tentunya ketika memasuki masa pensiun, waktu untuk bertemu dengan rekan seprofesi menjadi berkurang.

- d. Hilangnya makna suatu tugas.

Pekerjaan yang dikerjakan seseorang mungkin sangat berarti bagi dirinya. Dan hal ini tidak bisa dikerjakan saat seseorang itu mulai memasuki masa pensiun.

- e. Hilangnya kelompok referensi yang bisa mempengaruhi *self image*.

Biasanya seseorang menjadi anggota dari suatu kelompok bisnis tertentu ketika dia masih aktif bekerja. Tetapi ketika dia menjadi pensiun, secara langsung keanggotaan pada suatu kelompok akan hilang. Hal ini akan mempengaruhi seseorang untuk kembali menilai dirinya lagi.

- f. Hilangnya rutinitas

Pada waktu bekerja, seseorang bekerja hampir 8 jam kerja. Tidak semua orang menikmati jam kerja yang panjang seperti ini, tapi tanpa disadari kegiatan panjang selama ini memberikan *sense of purpose*, memberikan

rasa aman, dan pengertian bahwa kita ternyata berguna. Ketika menghadapi masa pensiun, waktu ini hilang, orang mulai merasakan diri tidak produktif lagi.<sup>48</sup>

Bagi individu yang mengalami kesulitan dalam penyesuaian diri, perubahan yang terjadi pada fase ini akan menimbulkan gangguan psikologis dan juga gangguan fisiologis. Kondisi gangguan fisiologis bisa menyebabkan kematian yang lebih cepat atau *premature death*. Istilah lain dikemukakan para ahli adalah *retirement shock* atau *retirement syndrome*. Sedangkan gangguan psikologis yang diakibatkan oleh masa pensiun biasanya Kecemasan yang berlebihan, stress, frustrasi, depresi.

#### **D. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Terhadap Tingkat Kecemasan**

##### **Dalam Menghadapi Masa Pensiun**

Goleman mengatakan bahwa Kecerdasan Emosi adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan Kecerdasan Emosi tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Bagaimana emosi seseorang itu timbul dalam dirinya sehingga mempengaruhi pola pikir yang akhirnya menimbulkan Kecemasan saat orang akan menghadapi pensiun

---

<sup>48</sup> Turner & Helms. Life Span Development (New York;Hold Saunders,1983) hlm.421

Seseorang yang memasuki masa pensiun sering kali merasa malu karena menganggap dirinya sebagai pengangguran sehingga menimbulkan perasaan-perasaan minder, rasa tidak berguna, tidak dikehendaki, dilupakan, tersisihkan, tanpa tempat berpijak dan seperti tanpa rumah. Hal ini berbeda dengan ketika orang tersebut masih bekerja, dirinya merasa terhormat dan merasa berguna. Selain itu pada waktu masih bekerja seseorang mendapatkan bermacam-macam fasilitas materiil, sedangkan setelah pensiun semua fasilitas kerja tidak ada lagi. Oleh karena itulah seseorang yang memasuki masa pensiun mengalami kondisi kekosongan, merasa tanpa arti dan tanpa guna sehingga menjelang masa pensiun orang tersebut mengalami kecemasan akan bayangan-bayangan yang dihayalkannya sendiri. Padahal sebenarnya, yang menjadi kriteria pokok itu bukan kondisi dan situasi pensiun dan menganggur itu, akan tetapi bagaimana caranya seseorang menghayati dan merasakan keadaannya yang baru itu. Kondisi mental dan tipe kepribadian seseorang sangat menentukan mekanisme reaktif seseorang menanggapi masa pensiunnya.

Pensiun seringkali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan sehingga menjelang masanya tiba sebagian orang sudah merasa cemas karena tidak tahu kehidupan macam apa yang akan dihadapi kelak. Dalam era modern seperti sekarang ini, pekerjaan merupakan salah satu faktor terpenting yang bisa mendatangkan kepuasan (karena uang, jabatan dan memperkuat harga diri). Oleh karenanya, sering terjadi orang yang pensiun bukannya bisa menikmati masa tua dengan hidup santai, sebaliknya, ada yang malahan mengalami problem serius (kejiwaan atau pun fisik). Salah satu cara mengatasi persepsi

negatif terhadap masa tua adalah dengan berkata pada diri sendiri, "Berlakulah seperti seharusnya di usiamu, tapi jangan merasa tua."

Sebelum seseorang pensiun seharusnya menyusun suatu perencanaan untuk menghadapi masa pensiun. Dalam penyusunan perencanaan ini diperlukan Kecerdasan Emosi untuk mengatur perencanaan, contohnya : menabung, melakukan investasi, dan merintis bisnis sampingan. Perencanaan yang dibuat sebelum pensiun, termasuk pola hidup, akan memberikan kepuasan dan rasa percaya diri pada individu yang bersangkutan.

Orang dengan Kecerdasan Emosi negatif, biasanya mudah merasa cemas karena kurang mampu mengatur suasana hati dan mengelola Kecemasan sehingga tidak dapat membuat perencanaan-perencanaan yang berguna setelah pensiun, dia akan cenderung pesimistik dalam menghadapi masa pensiunnya karena merasa cemas dan ragu, akankah ia mampu menghadapi dan mengatasi perubahan hidup dan membangun kehidupan yang baru. Dia mempunyai perasaan-perasaan minder, rasa tidak berguna, tidak dikehendaki, dilupakan, tersisihkan, tanpa tempat berpijak dan seperti tanpa rumah.

Orang dengan Kecerdasan Emosi yang baik akan mampu mengatasi Kecemasan yang ada dalam dirinya. Ia tidak akan membiarkan ketakutan – ketakutan tumbuh dan berkembang dalam dirinya. Saat akan memasuki masa pensiun ia sudah menyusun perencanaan-perencanaan diantaranya yaitu : mempersiapkan diri, seperti menabung, melakukan investasi, dan merintis bisnis sampingan sehingga Ia akan tetap menjalani hidup seperti biasa Perubahan – perubahan yang terjadi dalam dirinya itu dianggap hal biasa

karena itu adalah suatu proses kehidupan. Bekal – bekal yang ada dalam dirinya yang ia dapatkan selama bekerja dijadikan modal untuk tetap berkarier. Banyak perusahaan yang bersedia menerima karyawan lanjut usia. Ia juga sudah mengantisipasi perubahan – perubahan yang lain seperti penyesuaian terhadap lingkungan, baik itu keluarga maupun masyarakat. Orang dengan Kecerdasan Emosi yang baik akan berpikir bagaimana membuat pensiun yang bermakna yaitu dengan melakukan kegiatan sosial yang menarik dan meniti karir di kehidupan pasca-pensiun disertai optimisme bahwa hidup akan menjadi jauh lebih baik lagi dari sebelumnya .

## **E. Penelitian Terdahulu**

### **1. Kecemasan**

Dalam penelitian terdahulu terdapat penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang saya lakukan, yaitu Hubungan Efikasi diri dan Kecemasan dalam menghadapi Dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Malang Skripsi Fatimatul Laily.<sup>49</sup> yang berisi tentang adanya pengaruh efikasi diri terhadap Kecemasan salah satu cara untuk mengurangi tingkat Kecemasan yang dialami oleh mahasiswa adalah dengan mengembangkan potensi yang dimiliki yaitu mengadakan penilaian yang positif terhadap kemampuan diri. Contoh lain penelitian terdahulu yaitu: Perbedaan tingkat Kecemasan dalam menghadapi masa menopause antara wanita yang bekerja dan tidak bekerja di wilayah

---

<sup>49</sup>Fatimatul L, 2006, " *Hubungan Efikasi diri dan Kecemasan dalam menghadapi Dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir*", Fakultas ilmu pendidikan Jurusan bimbingan konseling dan psikologi UM.

kelurahan lowokwaru kecamatan lowokwaru kota Malang Skripsi Niken Hari Pratiwi.<sup>50</sup>Yang berisi bahwa sebagian besar wanita yang tidak bekerja mengalami Kecemasan yang tinggi dalam menghadapi masa menopause.

Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan penelitian ini, skala psikologis yang digunakan untuk mengungkap Kecemasan berdasarkan pada 5 unsur Kecemasan menurut *Marie Black Burn*; Suasana hati, Pikiran, Motivasi, Perilaku gelisah, Reaksi-reaksi biologis.

Tetapi penelitian saya skala psikologis yang digunakan untuk mengungkap Kecemasan terdiri dari Dua unsur Kecemasan yang dikemukakan oleh ara ahli, yaitu : ungsur Fisik dan Psikologis.

Untuk mengukur tingkat Kecerdasan Emosi dengan tingkat Kecemasan para pegawai di kantor pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya yang akan menghadapi pensiun yang berisi tentang seberapa besar (apakah tinggi, sedang, rendah) tingkat Kecerdasan Emosi dan tingkat Kecemasan para pegawai di kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya yang akan menghadapi pensiun.

## 2. Kecerdasan Emosi

Dalam penelitian terdahulu terdapat penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang saya lakukan, yaitu peran emosi dalam

---

<sup>50</sup> *Niken H.P, 2005, " Perbedaan tingkat Kecemasan dalam menghadapi masa menopause antara wanita yang bekerja dan tidak bekerja diwilayah kelurahan lowokwaru kecamatan lowokwaru kota Malang", Fakultas ilmu pendidikan Jurusan bimbingan konseling dan psikologi. UM.*



mewujudkan kepemimpinan yang Efektif di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Malang, Skripsi Awi.<sup>51</sup> Yang berisi tentang emosi yang memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif. Contoh lain penelitian terdahulu yaitu Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Penyesuaian Sosial Pada Remaja di Panti Asuhan Sunan Giri Tlogomas Malang, Skripsi Helviyanti Diah Wulandari,<sup>52</sup> yang berisi tentang semakin tingginya Kecerdasan Emosi yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula penyesuaian sosialnya, dengan melihat bahayanya seseorang bisa tidak memiliki Kecerdasan Emosi yang baik dan tidak dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik, maka diharapkan bagi lembaga panti asuhan untuk dapat menciptakan lingkungannya yang dapat mendukung bagi terciptanya Kecerdasan Emosi dan penyesuaian sosial bagi anak asuhnya ke arah yang lebih baik atau positif, sehingga nantinya dapat terjun ke dalam masyarakat dengan baik.

Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan penelitian ini, skala psikologis yang digunakan mengungkap Kecerdasan Emosi berdasarkan pada 7 unsur Kecerdasan Emosi menurut Brazentol; keyakinan, rasa ingin tahu, niat, kendali diri, keterkaitan, kecakapan, komunikasi, kooperatif.

---

<sup>51</sup> Awi T, 1997, "*Peran Emosi Dalam Mewujudkan Kepemimpinan Yang Efektif Di DPRD Kota Malang*", Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi UIN Malang.

<sup>52</sup> Helviyanti, 1998 "*Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Penyesuaian Remaja di Panti Asuhan Sunan Giri Tlogo Mas Malang*". Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi UIN Malang.

Tetapi penelitian saya skala psikologis yang digunakan untuk mengungkap Kecerdasan Emosi terdiri dari 5 unsur: Kesadaran diri, Kemampuan mengatur diri sendiri, motivasi, Empati, memelihara hubungan sosial.

#### **F. Perspektif Teori Kecerdasan Emosi dan Kecemasan**

Manusia tidak terlepas dari aktivitas bekerja. Ada orang yang bekerja untuk mencari uang, ada yang bekerja untuk mengisi waktu luang, dan ada pula yang bekerja untuk mencari identitas, dan lain sebagainya. Apapun alasan manusia bekerja, semuanya adalah untuk memenuhi kebutuhannya.

Seseorang didorong untuk beraktivitas karena berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Manusia bekerja tidak hanya untuk mendapatkan upah, tetapi juga untuk mendapatkan kesenangan karena dihargai oleh orang-orang dalam lingkungannya. Akan tetapi kesenangan ini menjadi berkurang ketika orang tersebut memasuki masa pensiun.

Pada umumnya usia pensiun di Indonesia berkisar antara usia 55 tahun, sedangkan di negara Barat usia pensiun adalah berkisar 65 tahun. Pada usia 65 tahun, secara psikologi perkembangan seseorang memasuki usia manula atau dewasa akhir (*late adulthood*).<sup>53</sup>

Kecerdasan Emosi” atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain,

---

<sup>53</sup> Elizabeth Hurlock, *Op, Cit.*, hlm 320

kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.<sup>54</sup> Kecerdasan Emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi, dengan kecerdasan akademik (*academic Intelligence*), yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ. Banyak orang yang cerdas, dalam arti terpelajar, tetapi tidak mempunyai Kecerdasan Emosi, ternyata bekerja menjadi bawahan orang ber-IQ yang lebih rendah tetapi unggul dalam keterampilan Kecerdasan Emosi.

Menurut Davison & Neale Kecemasan memiliki karakteristik berupa munculnya perasaan takut dan kehati-hatian atau kewaspadaan yang tidak jelas dan tidak menyenangkan.<sup>55</sup>

## G. HIPOTESIS

Dalam pedoman penulisan karya ilmiah. Disebutkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.

Sedangkan menurut Nazir hipotesis adalah pernyataan yang diterima sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya. Pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup>Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1999) hlm 512

<sup>55</sup> Fitri Fausiah, dkk. *Psikologi Abnormal Klinis Dewasa*, (Jakarta, UI, 2005), hlm. 74

<sup>56</sup> Moh. Nazir, Ph.D, *Metode Penelitian*. ( Jakarta, Ghalia Indonesia, 1999), hlm 182

Jadi menurut kedua pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dimana kebenarannya harus diuji terlebih dahulu melalui suatu kegiatan penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh tingkat Kecerdasan Emosi terhadap tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun pada Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui pengaruh tingkat Kecerdasan Emosi terhadap tingkat Kecemasan Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya dalam menghadapi masa pensiun, maka pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.<sup>57</sup>

Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan atau pengaruh antar variabel dan seberapa jauh hubungan atau pengaruh variabel tersebut terhadap variabel yang lain.<sup>58</sup> Hubungan atau asosiasi antar variabel dalam penelitian ini termasuk jenis hubungan kausal (sebab akibat), dimana variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat untuk menyelidiki pengaruh antar variabel.

#### **B. Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2004), hlm.5

<sup>58</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung, Alfabeta, 2006), hlm. 50

<sup>59</sup> Ibid. Hlm. 42

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel-variabel lain, dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah tingkat kecerdasan emosi. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu tingkat kecemasan dalam menghadapi masa pensiun.

### **C. Definisi Operasional**

Definisi Operasional adalah definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Definisi operasional mempunyai arti tunggal dan diterima secara obyektif, bila mana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak.

1. Tingkat kecerdasan emosi: merupakan tinggi rendahnya kemampuan mengenali dan mengatur perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain (peduli terhadap orang lain), kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain.
2. Tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun

Kecemasan yang dimaksud disini adalah perasaan yang umumnya timbul karena rasa khawatir terhadap keadaan yang tidak menentu atau tidak pasti, tidak dapat diramalkan, gangguan potensial sebagai konsekuensi memasuki masa pensiun. Tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun ditunjukkan oleh skor-skor yang diperoleh juga dari skala likert. Skala

tersebut untuk mengukur seberapa tinggi individu mengalami kecemasan dalam menghadapi masa pensiun.

Elemen-elemen yang diungkap dalam pengukuran ini adalah :

- a. Gejala Fisik, yang meliputi : keluar keringat dingin, pusing, gangguan tidur, susah nafas, lemah tubuh, letih lesu, gemetar/gelisah, jantung berdebar-debar, serasa tubuhnya melayang, nafas terengal-engal, mulut kering, tekanan darah naik, ketegangan otot, keringat berlebihan.
- b. Gejala Psikologis, yang meliputi : merasa tegang, sering marah, sulit tidur, merasa khawatir, gelisah, was-was, takut akan hal-hal yang akan datang, ketidakmampuan mengendalikan pikiran-pikiran buruk, berfikir bahwa keadaan akan buruk, merasa tidak aman.
- c. Pensiun adalah suatu masa transisi atau perubahan pola hidup, dimana orang tidak lagi melakukan pekerjaan dalam lingkungan kerjanya dan ia mulai hidup dari tunjangan-tunjangan dan dana-dana pensiun. Umur pensiun dalam penelitian ini berkisar antara 53-54 tahun yaitu pensiun pada tahun 2009 dan 2010.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.<sup>60</sup>

Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya yang akan menghadapi masa pensiun pada tahun 2009-2010 yaitu 48 Orang responden.

---

<sup>60</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2006), hlm. 130

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sedangkan untuk subyek yang lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 %. Dengan demikian, karena populasi yang ada kurang dari 100 responden, yaitu 48 orang maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Angket dan kuesioner**

Angket dan kuesioner sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal yang diketahuinya.<sup>61</sup>

Angket yang dipakai dalam penelitian ini adalah angket langsung dan tertutup. Angket yang diberikan kepada responden dengan jawaban mengenai dirinya sendiri. Sedangkan angket tertutup yakni angket yang telah disediakan jawabannya oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih. Angket yang mengukur tingkat Kecerdasan Emosi dan tingkat Kecemasan dalam menghadapi masa pensiun ini, dibagikan kepada 48 orang pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya yang merupakan subyek dalam penelitian ini.

---

<sup>61</sup> Ibid. hlm. 151



Angket ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban serta skor yang ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skor Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor Favourable</b>	<b>Skor Unfavourable</b>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Pernyataan Favourabel merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Pernyataan unfavourabel merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif yakni tidak mendukung atau kontra terhadap obyek sikap yang hendak diungkap.<sup>62</sup> Pilihan jawaban ditengah atau netral tidak dipergunakan dalam angket ini karena peneliti ingin mengetahui kecenderungan responden mengenai permasalahan yang ditanyakan.

Angket untuk mengukur pengaruh tingkat Kecerdasan Emosi terhadap tingkat Kecemasan dalam menghadapi masa pensiun pada pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) pelabuhan Indonesia III Surabaya terdiri dari atas 116 pernyataan (56 untuk mengukur tingkat Kecerdasan Emosi dan 60

---

<sup>62</sup> Saifuddin Azwar, *Op, Cit.*, hlm. 98

untuk mengukur tingkat Kecemasan dalam menghadapi masa pensiun)  
dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**BLUE PRINT SEBARAN ITEM KECERDASAN EMOSI**

ASPEK-ASPEK	INDIKATOR	NOMOR AITEM		JML
		F	U	
1. KESADARAN DIRI ( <i>SELF-AWARENESS</i> )	-Tingkat <i>emosional awareness</i> (Kesadaran Emosi)	1, 11, 12, 13,15, 18, 21	-	7
	-Ketepatan <i>Self-asesment</i> (Penilaian diri)	6, 17, 20	-	3
	- <i>Self- Confidence</i> (Percaya Diri)	14	-	1
2. KEMAMPUAN MENGATUR DIRI SENDIRI ( <i>SELF-MANAGEMENT</i> )	-Tingkat <i>Self-Control</i> (Kendali Diri)	2, 5, 7, 10	-	4
	- <i>Trustworthiness</i> (Sifat dapat dipercaya)	51	-	1
	- <i>Conscientiousness</i> (Kewaspadaan)	19, 24	26	3
	-Inovasi	52	-	1
3. MOTIVASI	-Adaptasi	3, 4, 9	-	3
	-Tingkat <i>achievent drive</i> (Dorongan restasi)	25, 27	-	2
	- <i>Komitmen</i>	28	47	2
	- <i>Inisiatif</i>	26	-	1
4. EMPATI	- <i>Optimisme</i>	22, 23	-	2
	-Memahami orang lain	39, 40, 42, 45	-	4
	-Mengembangkan orang lain	53	-	1
	-Berorientasi pada pemberian pelayanan	41	-	1
	- <i>leveraging diversity</i> (Mengatasi keragaman)	54	49	2
5. MEMELIHARA HUBUNGAN SOSIAL	-Kesadaran politis	55	-	1
	-Kemampuan mempengaruhi	30, 34 ,36 ,37, 43	-	5
	-Kemampuan komunikasi	8,16, 31, 32, 33	50	6
	-Kemampuan mengelola konflik	29, 44	48	3
	-Tingkat kepemimpinan	35, 38	-	2
Jumlah	- <i>Change catalyst</i> (Katalisator perubahan)	56	-	1
		51	5	56

**Tabel 3.3**  
**BLUE PRINT SEBARAN ITEM KECEMASAN**

INDIKATOR	ITEM		JML	(% )
	FAVORABLE	UNFAVORABLE		
<u>KOMPONEN FISIK:</u> Keluar keringat dingin, tangan gemetar, sering buang air kecil, nafsu makan berkurang, tekanan darah naik, jantung berdebar-debar, sesak nafas, lekas lelah, gangguan tidur, kepala pusing.	6, 7, 9, 13, 14, 19, 30, 31, 37, 38	4, 10, 12, 15, 27, 35, 42	17	28
<u>KOMPONEN PSIKOLOGIS :</u> Merasa tegang, tidak tenang, bingung, gugup, kekacauan pikiran, sering marah, mudah tersinggung, prihatin dengan pikiran orang lain tentang dirinya, sulit berkonsentrasi, was-was, gelisah, merasa khawatir.	1, 2, 3, 5, 8, 11, 16, 17, 18, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 40, 41, 45, 46, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57	20, 21, 22, 25, 28, 29, 36, 43, 44, 47, 48, 54, 58, 59, 60.	43	72
JUMLAH	38	22	60	
(%)	63	37		100

## 2. Observasi

Sebagai metode ilmiah observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>63</sup> Observasi yang dilakukan di awal penelitian ini bertujuan untuk menggali data. Observasi dilakukan dengan menggunakan teknik observasi nonpartisipan, dimana pengamat berada di luar subyek yang diteliti dan tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan.

<sup>63</sup> Sutrisno hadi, *Metodologi Research 2*, (Yogyakarta, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 1986), hlm. 193

### 3. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah metode pengumpulan data dengan jalan Tanya-jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penyelidikan.<sup>64</sup> Adapun tujuan dari metode wawancara ini digunakan untuk menggali data awal dalam penelitian dan untuk melengkapi data.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat agenda dan sebagainya.<sup>65</sup> Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, data jumlah pegawai di kantor pusat yang akan menghadapi pensiun, struktur organisasi perusahaan dan beberapa data yang menunjang dalam penelitian ini.

## F. Proses Penelitian

Adapun proses dari penelitian yang dilakukan adalah:

### 1. Rumusan Masalah

Setiap penelitian selalu berangkat dari masalah. Setelah masalah diidentifikasi dan dibatasi, maka masalah tersebut dirumuskan.

Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat tanya.

---

<sup>64</sup> Ibid.hlm.163

<sup>65</sup> Suharsimi Arikunto, *Op, Cit.*, hlm. 158

## 2. Landasan Teori

Landasan teori ini merupakan kajian secara teoritis mengenai fokus penelitian. Adapun yang dibicarakan dalam kajian teori ini adalah teori tentang Kecerdasan Emosi, Kecemasan dan pensiun. Teori di sini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang ada.

## 3. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang ada.

## 4. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, langkah yang dilakukan adalah menentukan populasi dan sampel serta pembuatan instrumen penelitian berupa angket. Untuk langkah selanjutnya melakukan uji validitas dan reliabilitas angket. Setelah angket diujikan, maka dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah ditetapkan.

## 5. Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah analisis data. Analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Adapun analisis data dilakukan dengan menggunakan jasa SPSS versi 12,00.

## 6. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan berisi jawaban singkat terhadap setiap rumusan masalah berdasarkan data yang terkumpul. Selain itu langkah selanjutnya adalah

memberikan saran berdasarkan kesimpulan hasil penelitian. Melalui saran-saran tersebut diharapkan masalah dapat dipecahkan.

## G. Analisa Validitas Dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian kemampuan instrumen pengumpulan data diperlukan 2 persyaratan yakni validitas dan reliabilitas. Untuk mempercepat proses analisis validitas dan reliabilitas ini, maka peneliti menggunakan jasa *computer software SPSS (Statistical Product for Social Science)* versi 12, 00.

#### a. Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur<sup>66</sup>. Untuk mengetahui validitas angket maka peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson. Adapun rumus korelasi *product moment* tersebut yakni:

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

Keterangan

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

N = Jumlah responden

---

<sup>66</sup>Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. hal. 144

X = variabel yang pertama

Y = Variabel yang kedua

Kriteria koefisien validitas yang digunakan dalam skala psikologis dikatakan valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0.25.<sup>67</sup>

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh *Dwi Hardaning Tyas tentang kecerdasan emosi & Elok Damayanti tentang kecemasan* diperoleh tabel berikut :

**Tabel 3.4**

**Hasil Uji Validitas Alat Ukur yang sudah diuji cobakan**

Variabel	Jumlah item sebelum diuji	Nomor item tidak valid	Jumlah item tidak valid	Jumlah item valid
Tingkat kecerdasan emosi	50	1, 14, 25, 35, 46, 47, 48, dan 50	8	42
Tingkat kecemasan	60	1, 2, 4, 6, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 21, 23, 25, 26, 33, 35, 43, 47, 54, dan 57	23	37

Berdasarkan gambaran pada tabel 3.4 diatas, terlihat bahwa hasil uji validitas alat ukur variabel tingkat kecerdasan emosi menunjukkan bahwa item nomor 1, 14, 25, 35, 46, 47, 48, dan 50 tidak valid karena  $r$  hitung < dari  $r$  tabel (0,312) pada taraf signifikansi 5%. Jadi item yang

<sup>67</sup> Sugiono, *Op, Cit.*, hlm. 106

valid dari alat ukur variabel *Tingkat kecerdasan emosi* berjumlah 8, sedangkan item yang gugur sebanyak 42.<sup>68</sup>

Sedangkan hasil uji validitas alat ukur variabel tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun menunjukkan bahwa item nomor 1,2,4,6,9,11,12,13,15,17,18,21,23,25,26,33,35,43,47,54,dan 57 tidak valid karena  $r$  hitung < dari  $r$  tabel (0,312) pada taraf signifikansi 5%. Jadi item yang valid dari alat ukur variabel *Tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun* berjumlah 37, sedangkan item yang gugur sebanyak 23.<sup>69</sup>

Sedangkan Uraian pada tabel 3.5 menggambarkan hasil uji reliabilitas pada kedua variabel penelitian yang sudah diujicobakan :

Hasil validitas dan reliabilitas alat ukur yang diuji cobakan lagi dan dimodifikasi dan hasilnya sebagai berikut :

Dari 56 aitem yang tersusun untuk mengukur tingkat kecerdasan emosi, terdapat 17 aitem yang dinyatakan gugur dan 39 aitem dinyatakan valid. Sedangkan dari 60 aitem untuk mengukur tingkat kecemasan dalam menghadapi masa pensiun, terdapat 20 aitem yang dinyatakan gugur dan 40 aitem dinyatakan valid.

---

<sup>68</sup> Dwi Hardaningtyas, 2004. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan III Surabaya.* (Tesis) Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.hlm.76-77

<sup>69</sup> Elok Damayanti, 1995. *Studi Korelasi Antara Coping dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil ABRI Pra Pensiun Lantamal III yang Bekerja di Wilayah Surabaya.* (Skripsi) UNAIR Surabaya.hlm.82-83



Perincian dari aitem-aitem yang dinyatakan gugur maupun valid dari variabel tingkat Kecerdasan emosi, tampak dari tabel 3.6.

**Tabel 3.5**  
**Reliabilitas Kecerdasan Emosi dan kecemasan yang sudah diujicobakan**

No	Variabel	Koefisien Cronbach,s Alpha
1	Tingkat Kecerdasan Emosi	0,9107
2	Tingkat Kecemasan	0,876

**Tabel 3.6**  
**Validitas Skala Tingkat Kecerdasan Emosi**

No	Aspek	Aitem Valid	Jml	Aitem Gugur	Jml
1.	KESADARAN DIRI ( <i>SELF-AWARENESS</i> ) -Tingkat <i>emosional awareness</i> (Kecerdasan Emosi) - Ketepatan <i>Self-assesment</i> (Penilaian Diri) - <i>Self- Confidence</i> (Percaya Diri)	1, 15, 21 17, 20 14	6	11, 12, 13, 18 6 -	5
2.	KEMAMPUANMENGATUR DIRI SENDIRI ( <i>SELF-MANAGEMENT</i> ) -Tingkat <i>Self-Control</i> (Kendali Diri) - <i>Trustworthiness</i> (Sifat dapat dipercaya) - <i>Conscientiousness</i> (Kewaspadaan) - Inovasi - Adaptasi	2, 5, 7 51 19, 24 52 4	8	10 - 46 - 3, 9	4
3.	MOTIVASI -Tingkat <i>achievent drive</i> (Dorongan Prestasi) - <i>Komitmen</i> - <i>Inisiatif</i> - <i>Optimisme</i>	27 28 26 22	4	25 47 - 23	3
4.	EMPATI -Memahami orang lain -Mengembangkan orang lain -Berorientasi pada pemberian pelayanan - <i>leveraging diversity</i> (Mengatasi keragaman) - Kesadaran politis.	39, 40, 45 53 41 54 55	7	42 - - 49 -	2

5.	MEMELIHARA HUBUNGAN SOSIAL				
	-Kemampuan mempengaruhi	30, 34, 36		37,43	
	-Kemampuan komunikasi	8, 16, 31, 32, 33		50	
	-Kemampuan mengelola konflik	29, 44, 48	14	-	3
	-Tingkat kepemimpinan	35, 38		-	
	- <i>Change catalyst</i> (Katalisator perubahan)	56		-	
	Jumlah		39		17

Setelah memperoleh hasil uji validitas, maka terdapat perubahan

pada perincian butir aitem yang telah disusun, sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Blue Print Skala Kecerdasan Emosi**

No	Aspek	F	UF	Jml	Bobot
1.	KESADARAN DIRI ( <i>SELF-AWARENESS</i> )				
	-Tingkat <i>emosional awareness</i> (Kesadaran emosi)	1, 15, 21	-	6	15
	- Ketepatan <i>Self-asesment</i> (Penilaian Diri)	17, 20	-		
	- <i>Self- Confidence</i> (Percaya Diri)	14	-		
2.	KEMAMPUANMENGATUR DIRI SENDIRI ( <i>SELF-MANAGEMENT</i> )				
	-Tingkat <i>Self-Control</i> (Kendali Diri)	2, 5, 7	-		
	- <i>Trustworthiness</i> (Sifat dapat dipercaya)	51	-	8	21
	- <i>Conscientiousness</i> (Kewaspadaan)	19, 24	-		
	- Inovasi	52	-		
	- Adaptasi	4	-		
3.	MOTIVASI				
	-Tingkat <i>achievent drive</i> (Dorongan Prestasi)	27	-	4	10
	- <i>Komitmen</i>	28	-		
	- <i>Inisiatif</i>	26	-		
	- <i>Optimisme</i>	22	-		
4.	EMPATI				
	-Memahami orang lain	39, 40, 45	-		
	-Mengembangkan orang lain	53	-		
	-Berorientasi pada pemberian pelayanan	41	-	7	18
	- <i>leveraging diversity</i> (Mengatasi keragaman)	54	-		
	- Kesadaran politis.	55	-		
5.	MEMELIHARA HUBUNGAN SOSIAL				
	-Kemampuan mempengaruhi	30, 34, 36	-		
	-Kemampuan komunikasi	8,16,31,32,33	-		
	-Kemampuan mengelola konflik	29,44	48	14	36
	- Tingkat kepemimpinan	35,38	-		

	- <i>Change catalyst</i> (Katalisator perubahan)	56	-		
	Jumlah	38	1	39	100 %

Sedangkan perincian dari aitem-aitem yang dinyatakan gugur maupun valid dari variabel kecemasan, tampak dari tabel dibawah ini:

**Tabel 3.8**

**Validitas Skala Tingkat Kecemasan**

No	Aspek	Aitem Valid	Jml	Aitem Gugur	Jml
1	<u>KOMPONEN FISIK:</u>  Keluar keringat dingin, tangan gemetar, sering buang air kecil, nafsu makan berkurang, tekanan darah naik, jantung berdebar-debar, sesak nafas, lekas lelah, gangguan tidur, kepala pusing.	6, 7, 9, 13, 19, 30, 31, 37, 38, 4, 35	11	14, 10, 12, 15,27, 42	6
2	<u>KOMPONEN PSIKOLOGIS :</u>  Merasa tegang, tidak tenang, bingung, gugup, kekacauan pikiran, sering marah, mudah tersinggung, prihatin dengan pikiran orang lain tentang dirinya, sulit berkonsentrasi, was-was, gelisah, merasa khawatir.	1, 2, 3, 8, 11, 16, 18, 23, 26, 32, 33, 34, 40, 41, 45, 46, 50, 51, 52, 21, 22, 25, 28, 36, 43, 44, 54, 58, 60.	29	5, 17, 24, 39, 49, 53, 55, 56, 57, 20, 29, 47, 48, 59	14
	Jumlah		40		20

Setelah memperoleh hasil uji validitas, maka terdapat perubahan pada perincian butir aitem yang telah disusun, sebagai berikut:

**Tabel 3.9**  
**Blue Print Skala Kecemasan**

No	Aspek	F	UF	Jml	Bobot (%)
1	<u>KOMPONEN FISIK:</u> Keluar keringat dingin, tangan gemetar, sering buang air kecil, nafsu makan berkurang, tekanan darah naik, jantung berdebar-debar, sesak nafas, lekas lelah, gangguan tidur, kepala pusing.	6, 7, 9, 13, 19, 30, 31, 37, 38	4, 35	11	27
2	<u>KOMPONEN PSIKOLOGIS :</u> Merasa tegang, tidak tenang, bingung, gugup, kekacauan pikiran, sering marah, mudah tersinggung, prihatin dengan pikiran orang lain tentang dirinya, sulit berkonsentrasi, was-was, gelisah, merasa khawatir.	1, 2, 3, 8, 11, 16, 18, 23, 26, 32, 33, 34, 40, 41, 45, 46, 50, 51, 52	21, 22, 25, 28, 36, 43, 44, 54, 58, 60.	29	73
Jumlah		28	12	40	100%

#### **b. Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul

data. Uji reliabilitas ini dengan menggunakan rumus *alpha Chronbach*.

Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k - 1)} \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir pertanyaan

$\sigma_y^2$  = Varians Total

Untuk mendapatkan nilai varians rumusnya:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Kriteria koefisien reliabilitas yang digunakan dalam skala psikologis yaitu dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha melebihi 0,6 dan mendekati 1.<sup>70</sup>

Uji reliabilitas ini dilaksanakan pada tanggal 15 Desember 2008. pengujian ini dilaksanakan di Kantor Cabang PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya yang berjumlah 30 pegawai.

Hasil uji reliabilitas instrument setelah diolah dengan menggunakan SPSS versi 12.00 menunjukkan hasil alpha yang telah

---

<sup>70</sup> Sekaran (dalam Research Book of LKP2M. Sekolah Penelitian IV UIN Malang. 2005). hlm. 311

dibakukan (*Standardized item alpha*) pada variabel tingkat Kecerdasan Emosi sebesar 0.911 sedangkan untuk variabel tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0.890 Seperti yang dikatakan oleh Sekaran dalam teorinya bahwa nilai koefisien alpha melebihi 0,6 dan mendekati 1 maka, skala tersebut dikatakan reliabel. Untuk lebih jelasnya, terangkum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji coba validitas Dan Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Kecerdasan Emosi	0.911	Reliabel
2	Kecemasan	0.890	Reliabel

## H. Metode Analisa Data

Setelah data dari lapangan terkumpul maka dilakukan proses analisa yang meliputi :

### 1. Persiapan

Kegiatan dalam persiapan ini antara lain:

- a. Mengecek nama serta kelengkapan identitas responden
- b. Mengecek kelengkapan data seperti pengisian aitem pada instrument pengumpulan data dan pengecekan macam isian data.

### 2. Tabulasi

Beberapa langkah tabulasi antara lain:

- c. Memberika skor (*scoring*) pada aitem yang perlu diberi skor

d. Memberikan kode (*coding*) pada aitem yang tidak diberi skor.

Proses analisa data dalam penelitian ini menggunakan jasa SPSS versi 12,00. Adapun teknik analisa datanya yaitu dengan menggunakan Kuantitatif. Untuk menganalisa data yang telah terkumpul melalui angket, membuktikan hipotesis dan untuk mengetahui tingkat Kecerdasan Emosi dan tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun digunakan analisa dengan acuan skor standar deviasi, maka peneliti menggunakan rumus:

$$M = \sum \frac{Fx}{N}$$

$$SD = \frac{\sqrt{\sum Fx}}{N} - M$$

**Ket:**

M: Mean

K: Nilai masing-masing responden

F: Frekuensi

N: Jumlah responden

Dari distribusi skor responden kemudian mean dan deviasi standarnya dihitung sehingga skor yang dijadikan batas angka penilaian sesuai dengan norma yang diketahui. Adapun norma yang digunakan adalah:

Rendah :  $X \leq \text{Mean} - 1\text{SD}$

Sedang :  $M-1\text{SD}$  s/d  $M+1\text{SD}$

Tinggi :  $\geq M+1\text{SD}$

Sedangkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara tingkat kecerdasan emosi dengan tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun , maka digunakan analisa regresi linier sederhana yaitu suatu metode untuk meramalkan pengaruh dan besarnya pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan prinsip-prinsip korelasi dan regresi. Adapun rumus yang digunakan:

$$F_{reg} = \frac{r^2(N-2)}{1-r^2}$$

**Ket:**

F reg : Harga F garis regresi

r : koefisien korelasi antara prediktor

N : Jumlah responden



## **BAB IV**

### **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **1. Profil Perusahaan**

**Nama Perusahaan :**

**Alamat** : Tanjung Perak Timur 610 Surabaya 60165

**Telepon** : (031) 329 8631-37

**Faksimili** : (031) 329 5204, 329 5207

**Email** : [pelabuhan3@pp3.co.id](mailto:pelabuhan3@pp3.co.id)

**Website** : <http://www.pp3.co.id>

**Bidang Usaha** : Prasarana Transportasi

##### **2. Sejarah Perusahaan**

Pelabuhan Indonesia III Surabaya yang dikenal dengan sebutan Pelindo III adalah badan hukum usaha berbentuk PT (Persero) yang seluruh modalnya dimiliki oleh pemerintah Indonesia, yang merupakan salah satu dari 4 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya adalah pengelola pelabuhan umum di Indonesia dengan tugas mengelola 40 pelabuhan umum yang dikelompokkan menjadi 19 cabang, yang diusahakan dengan wilayah usaha di propinsi Jawa Tengah, Jawa Timur, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Kantor pusat perusahaan berkedudukan

di Surabaya, kota terbesar nomor dua di Indonesia, merupakan pintu gerbang ke wilayah Indonesia timur.

PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia bermula dari perusahaan Negara pelabuhan dalam likuidasi pada periode tahun 1960 sampai dengan 1969. Sejarah pengelolaan pelabuhan di Indonesia dimulai sejak pengambilalihan kekuasaan dari pemerintah Jepang pada tahun 1945, dan sampai dengan tahun 1960 pengelolaan pelabuhan dilakukan dengan berpedoman pada IBW, ICW, dan AHR yang merupakan produk hukum pemerintahan kolonial Belanda.

Sejak tahun 1960 pelabuhan mulai dikelola secara nasional dalam bentuk BUMN atau Perusahaan Negara Pelabuhan berdasarkan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang nomor 19 tahun 1960, kemudian berubah menjadi Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) tahun 1969 yang terus berlanjut hingga tahun 1984, dan kemudian pada tahun 1985 berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 16 tahun 1983 dan Peraturan Pemerintah nomor 6 tahun 1985, pelabuhan di Indonesia dikelola dalam bentuk Perusahaan Umum Pelabuhan.

Kemudian sejak 1 Desember tahun 1992, sesuai dengan PP nomor 58 tahun 1991 pengelolaan pelabuhan dirubah bentuknya menjadi badan hukum PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III dengan wilayah yang sama dengan sebelumnya. Hal tersebut dilaksanakan bersamaan dengan Perusahaan Umum Pelabuhan lainnya hingga sekarang.

PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 tahun 1991. sebelum terbentuk perseroan, badan usaha ini mengalami beberapa kali perubahan status sejak tahun 1945:

- a. Tahun 1945-1964 dalam bentuk perusahaan jawatan pelabuhan (Perjan).
- b. Tahun 1964-1969 dalam bentuk perusahaan Negara Pelabuhan Daerah (Pelabuhan surabaya sebagai pelabuhan induk dari PN Pelabuhan daerah IV).
- c. Tahun 1969-1983 dalam bentuk badan pengusahaan pelabuhan (PN. Pelabuhan dalam Likuidasi).
- d. Tahun 1983-1991 dalam bentuk Perusahaan umum pelabuhan dan surabaya merupakan tempat kedudukan kantor pusat perum pelabuhan III
- e. Tahun 1991- Sekarang dalam bentuk perusahaan perseroan (Persero) dengan nama PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III

### **3. Visi dan Misi PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III**

Sejalan dengan peranan di atas pemerintah selaku pemilik perusahaan telah menetapkan visi dan misi yang wajib diemban oleh pelabuhan indonesia III, yaitu

#### **a. Visi**

Visi Pelabuhan Indonesia III adalah menjadikan:

- 1). Pelabuhan Tanjung perak (terintegrasi dengan Gresik), Tanjung Emas dan Benoa sebagai pelabuhan Kelas Dunia;
- 2). Pelabuhan banjarmasin, Kotabaru, Tenau-kupang, Tanjung intan, Sampit, dan Kumai sebagai Pelabuhan dengan laju pertumbuhan tinggi;
- 3). Pelabuhan lainnya sebagai pelabuhan dengan laju pertumbuhan lokal/regional.

#### **b. Misi**

Misi yang diemban oleh PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan pada dasarnya merupakan kombinasi misi pelabuhan (*Post mission*) dan misi unit usaha (*Corporate mission*), yaitu:

- 1). Turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerinta di bidang ekonomi dan pembangunan pada umumnya, serta membangun dunia usaha dan nasional pada khususnya, dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.
- 2). Menciptakan nilai tambah ekonomis bagi para *stakeholders* (pelanggan) melalui kegiatan pelayanan jasa inti kepelabuhan dan jasa-jasa terkait lainnya, dengan mempertimbangkan etika usaha yang sehat.

Falsafah dan budaya PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III dalam menjalankan usaha jasa-jasa kepelabuhan yaitu “menciptakan nilai tambah

ekonomis setinggi mungkin bagi sebanyak mungkin pihak dengan mempertimbangan etika usaha yang sehat”.

Untuk mewujudkan visi dan misi diatas maka seluruh jajaran manajer PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III memiliki komitmen terhadap :

- a) Pelanggan : Memberikan mutu pelayanan terbaik
- b) Pegawai : Menghargai pegawai sebagai sumber daya utama yang berprestasi dan sejahtera
- c) Pemilik : Meningkatkan nilai perusahaan.
- d) Masyarakat : Ikut mengemban tanggung jawab sosial dan lingkungan

#### **4. Nilai-nilai dasar perusahaan**

Dalam melaksanakan peranan dan fungsi pelabuhan, manajemen perusahaan berpegang pada nilai-nilai dasar perusahaan yang meliputi:

##### **a. Sejarah dan adat budaya Indonesia**

Kebesaran bangsa indonesia yang dikenal sebagai bangsa bahari sejak dahulu kala menjadikan pelabuhan merupakan tempat yang sangat bagi perjalanan bangsa indonesia.

Interaksi budaya, ekonomi, sosial, politik dan agama terjadi sejak adanya pelabuhan. Berangkat dari sejarah masa lalu, keberaaan pelabuhan Indonesia III sebagai penyelenggara pelabuhan saat ini adalah wujud cita-cita masa lampau dari bangsa yang besar ini yaitu cita-cita mewujudkan sesuatu negara bahari yang memiliki pelabuhan yang mampu

menjembatani keinginan dan kepentingan bangsa guna tujuan kemakmuran dan kesejahteraan bersama.

Pemberdayaan masyarakat dengan adat dan budaya yang berkembang dalam iklim kehidupan adalah aset yang harus dijaga dan dihormati, yang akan merupakan bentuk kepedulian sosial pelabuhan Indonesia III sebagai upaya meningkatkan harkat dan martabat bangsa, sehingga terciptalah kondisi yang aman dan tentram.

#### b. Profesionalisme dan Tantangan Masa Depan

Pelabuhan Indonesia III menerapkan pengelolaan perusahaan secara profesional, agar dapat memberikan jasa-jasa kepelabuhan yang optimal dan bermutu tinggi bagi kepentingan masyarakat pengguna jasa pelabuhan, dengan orientasi kepuasan.

Integrasi dalam segala hal, merupakan masalah utama yang ingin selalu dicapai oleh Pelabuhan Indonesia III, dan kata kunci untuk mencapai hal tersebut bekerja keras dan bekerja sama.

Sinergitas atau kebersamaan dari segala kelompok dan lapisan di lingkungan Pelabuhan Indonesia III yang potensial, merupakan suatu kekuatan untuk berkembang dan maju bersama-sama dalam menghadapi segala peluang dimasa depan.

#### c. Peduli terhadap Alam dan Lingkungan Hidup

Alam dan lingkungan hidup merupakan sisi yang tidak pula lepas dari perhatian manajemen pelabuhan Indonesi III, pencemaran laut,

pengerusakan ekosistem, reklamasi pantai tanpa mengindahkan dampak negatif terhadap alam sekitarnya adalah hal-hal yang dihindari.

Setiap pembangunan yang dilakukan di lingkungan Pelabuhan Indonesia III selalu diperhatikan dengan menggunakan studi amdal yang cermat dan teliti. Penanaman pohon di areal Pelabuhan Indonesia III merupakan wujud kepedulian untuk ikut serta menjaga alam dan lingkungan.

Komitmen Pelabuhan Indonesia III dalam masalah lingkungan hidup ini cukup serius karena jajaran manajemen Pelabuhan Indonesia III sadar bahwa alam dan lingkungan hidup ini semua bukanlah untuk manusia saat ini saja akan tetapi titipan anak cucu dan generasi masa depan.

## **5. Bidang Usaha perusahaan**

Kami PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III menyelenggarakan usaha pokok, yaitu :

- a. Menyediakan perairan dan kolam pelabuhan untuk lalu lintas pelayaran dan tempat berlabuh.
- b. Menyediakan jasa pemanduan kapal (pilotage) dan pemberian jasa penundaan kapal laut
- c. Menyediakan tambahan bertambatnya kapal dan dermaga untuk kepetingan bongkar-muat barang, hewan serta penyediaan fasilitas terminal penumpang untuk naik turunnya penumpang kapal laut

- d. Menyediakan gudang untuk menimbun barang, sarana angkutan bandar dan laut peralatan bongkar-muat.
- e. Menyediakan gedung dan bangunan untuk kegiatan usaha dan tanah untuk kawasan industri, perdagangan maupun komersial.
- f. Menyediakan utilitas catu daya listrik dan air bersih di dalam pelabuhan, khususnya untuk keperluan kapal.
- g. Melaksanakan usaha jasa terminal peti kemas, bongkar-muat barang maupun usaha jasa terminal curah cair maupun kering.
- h. Dalam melaksanakan usaha jasa-jasa kepelabuhan, secara teknis Operasional PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III berada di wilayah pembinaan teknis Departemen Perhubungan.

## **6. Struktur Organisasi Perusahaan**

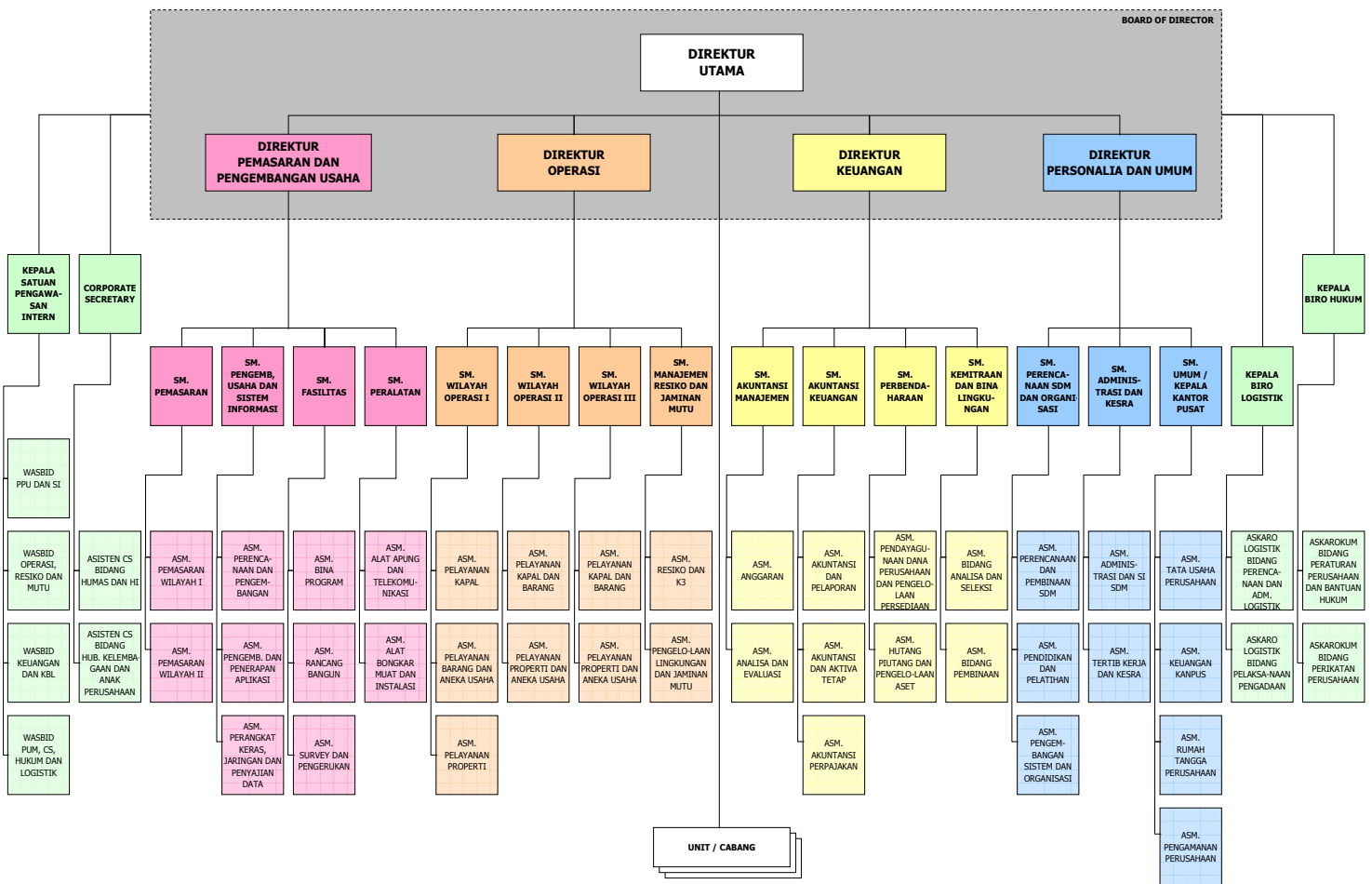
Pengertian Struktur Organisasi menurut PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III adalah susunan tentang jabatan tertentu yang menggambarkan tingkat jabatan, bidang yang ditangani serta tugas dan wewenang.

Adapun struktur organisasi yang dipergunakan pada Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya ini berbentuk garis atau lini, maksudnya bawahan hanya diperintah dan bertanggung jawab kepada atasan langsung dari kegiatan yang ditetapkan dalam bidangnya dengan maksud agar dapat mengadakan pengawasan secara langsung dan efektif.



Struktur Organisasi PT. (Persero) ) Pelabuhan Indonesia III Surabaya adalah sebagai berikut :

**Bagan 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI KANTOR PUSAT**  
**PT. (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA III SURABAYA**



**7. Sarana –Prasarana**

**a. Bangunan Pelabuhan**

- 1). Kolam Pelabuhan
- 2). Penahan Gelombang

- 3). Tambatan
- 4). Dermaga
- 5). Terminal Penumpang
- 6). Daratan
- 7). Perairan
- 8). Bangunan
- 9). Utilitas Litrik

**b. Kapal**

- 1). Kapal Pandu
- 2). Kapal Tunda
- 3). Kapal Kepil

**c. Fasilitas Penumpukan**

- 1). Gudang Penumpukan
- 2). Lapangan Penumpukan

**d. Peralatan Bungkar Muat**

- 1). Kran Darat
- 2). Forklift
- 3). Head Truck
- 4). Chassis
- 5). Tongkang
- 6). Alat pemadam kebakaran
- 7). Timbangan
- 8). Spreader

- 9). Kran Peti Kemas
- 10). Transtainer
- 11). Top Loader
- 12). Reach Stacker
- 13). Side Loader

## **8. Teknologi Informasi**

Penggunaan Teknologi Informasi atau IT di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III dimulai sejak tahun 1981 saat ini seluruh cabang dan kawasan telah menggunakan komputer sebagai sarana untuk mempercepat pelayanan kepada pengguna jasa.

Untuk Pelabuhan Utama seperti Cabang Tanjung Perak dan Cabang Tanjung Emas telah menggunakan midrange AS400 sebagai komputer utama untuk jasa pelayanan kapal dan barang. Sekarang jasa pelayanan ini dilengkapi dengan fasilitas permohonan pelayanan melalui internet.

Unit Terminal Peti Kemas menggunakan *mainframe* untuk menangani seluruh proses kegiatan pelayanan peti kemas (*container tracking*). *Mainframe* ini dilengkapi dengan *HHT* (Hand Held Terminal) untuk mencatat pergerakan peti kemas di dermaga dan lapangan penumpukan saat ini Electronic Data Interchange (EDI) mulai diterapkan di Unit Terminal Peti Kemas.

## B. Penyajian dan Analisa Data

Analisa Data dilakukan guna menjawab Rumusan Masalah dan Hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya, sekaligus memenuhi tujuan dari penelitian ini. Adapun proses analisa data yang dilakukan adalah :

### 1. Pengkategorian Kecerdasan Emosi

Peneliti membagi Tingkat Kecerdasan Emosi ke dalam 3 kategori, yaitu: Tinggi (T), Sedang (S) dan Rendah (R). Pengkategorian ini diperoleh setelah peneliti menetapkan nilai skor standar dari masing-masing kategori. Nilai Skor Standar ini diperoleh setelah nilai Mean dan Standar Deviasi telah diketahui dengan menggunakan norma sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Norma Kelompok**

<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>
Rendah	$X \leq \text{Mean} - 1\text{SD}$
Sedang	$M - 1\text{SD} \text{ s/d } M + 1\text{SD}$
Tinggi	$X \geq M + 1\text{SD}$

(Sutrisno Hadi, 1986: 40)

Hasil analisis Tingkat Kecerdasan Emosi pada Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya ini menunjukkan nilai mean sebesar 115,67 dan nilai standar deviasi sebesar 10,626 Maka, skor masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Kategori Tingkat Kecerdasan Emosi**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>
Rendah	$X \leq 105,044$

Sedang	105,044-126,296
Tinggi	$X \geq 126,296$

Dari Standar Skor diatas, maka diperoleh hasil penghitungan dengan perincian sebagai berikut:

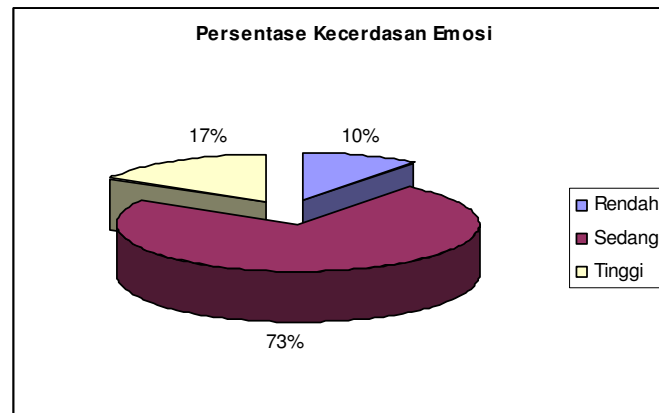
**Tabel 4.3**  
**Perincian Pengkategorian Variabel Kecerdasan Emosi**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Rendah	$\leq 105,1473$	5	10
Sedang	105,044-126,296	35	73
Tinggi	$\geq 126,296$	8	17
Jumlah		48	100

Dari hasil pengkategorisasian di atas dapat diketahui bahwa Tingkat Kecerdasan Emosi Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya berada pada kategori sedang atau cukup, yaitu 35 orang dengan persentase 73%. Sedangkan yang memiliki tingkat Kecerdasan Emosi tinggi yaitu 8 orang dengan persentase 17% dan 5 orang lainnya memiliki tingkat kecerdasan emosi rendah dengan persentase 10%

Adapun untuk mendapat gambaran yang lebih jelas tentang hasil di atas bisa dilihat dari Histogram di bawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Histogram Persentase Kecerdasan Emosi**



## 2. Pengkategorian Kecemasan menghadapi masa pensiun

Sedangkan hasil analisis Tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun pada Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya ini menunjukkan nilai mean sebesar 80,58 dan nilai Standar Deviasi sebesar 14,778 Maka, skor masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Kategori Tingkat Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun**

Kategori	Skor
Rendah	$X \leq 65,802$
Sedang	65,802-95,358
Tinggi	$X \geq 95,358$

Dari standar skor diatas, maka diperoleh hasil penghitungan dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Perincian Pengkategorian Variabel Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun**

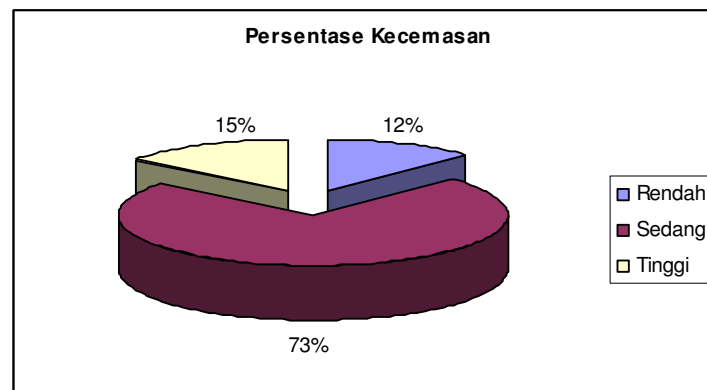
Kategori	Skor	Frekuensi	%
Rendah	$X \leq 65,802$	6	12

Sedang	65,802-95,358	35	73
Tinggi	$\geq 95,358$	7	15
Jumlah		48	100

Dari hasil pengkategorisasian di atas dapat diketahui bahwa tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun pada Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya berada pada kategori sedang atau cukup yaitu 35 orang dengan persentase 73%. Sedangkan yang memiliki tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun tinggi yaitu 7 orang dengan persentase 15%, dan 6 orang lainnya memiliki tingkat kecerdasan emosi rendah dengan persentase 12%.

Adapun untuk mendapat gambaran yang lebih jelas tentang hasil diatas bisa dilihat dari Histogram di bawah ini :

**Tabel 4.7**  
**Histogram Persentase Kecemasan menghadapi masa pensiun**



### 3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui adanya pengaruh tingkat Kecerdasan Emosi terhadap tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun, maka digunakan

rumus regresi linier sederhana dengan menggunakan jasa SPSS versi 12.00 Adapun hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap hipotesis awal yang menyatakan bahwa “Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara tingkat Kecerdasan Emosi terhadap tingkat Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun pada Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya”. hal ini Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang ditunjukkan dengan nilai ( $r=0,486$  sig  $0,000/p<0,05$ ) ini berarti tingkat Kecerdasan Emosi berpengaruh terhadap tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun secara signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Sedangkan besarnya pengaruh tingkat Kecerdasan Emosi terhadap tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun yaitu 23,6% yang ditunjukkan dengan nilai ( $Rsquare=0,236 \times 100=23,6\%$ ) sementara sisanya dipengaruhi oleh sebab-sebab lain.

**Tabel 4.8**

**Hasil Regresi**

<b>R</b>	<b>Rsquare</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Kesimpulan</b>
0,486	0,236	0,000	Sig 0,000 <0,05	Signifikan

**C. PEMBAHASAN**

Kecerdasan Emosi mempunyai arti penting dalam kehidupan seseorang, karena dengan adanya Kecerdasan Emosi maka seseorang itu



akan mampu untuk mengenali perasaan dan maknanya serta mengendalikannya secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Orang dengan Kecerdasan Emosi negatif, biasanya mudah merasa cemas karena kurang mampu mengatur suasana hati dan mengelola Kecemasan sehingga tidak dapat membuat perencanaan-perencanaan yang berguna setelah pensiun. Orang yang mempunyai kecerdasan emosi kurang baik akan cenderung pesimistik dalam menghadapi masa pensiunnya karena merasa cemas dan ragu, akankah ia mampu menghadapi dan mengatasi perubahan hidup dan membangun kehidupan yang baru.

Sebaliknya seseorang dengan Kecerdasan Emosi yang positif akan mampu mengatasi Kecemasan yang dialaminya. Ia tidak akan membiarkan ketakutan – ketakutan tumbuh dan berkembang dalam dirinya. Pada saat akan memasuki masa pensiun, ia sudah menyusun perencanaan-perencanaan. diantaranya yaitu : mempersiapkan diri, seperti menabung, melakukan investasi, dan merintis bisnis sampingan sehingga Ia akan tetap menjalani hidup seperti biasa. Perubahan – perubahan yang terjadi dalam dirinya itu dianggap hal biasa karena itu adalah suatu proses kehidupan.

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat Kecerdasan Emosi dengan tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun pada Pegawai Negeri, dimana semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosi yang mereka miliki, maka akan semakin

rendah Tingkat Kecemasan yang mereka hadapi atau sebaliknya semakin rendah tingkat Kecerdasan Emosi yang mereka miliki maka akan semakin tinggi Tingkat Kecemasan yang mereka hadapi.

Peran tingkat Kecerdasan Emosi terhadap tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun sangatlah berarti karena salah satu unsur Kecerdasan Emosi adalah mengelola emosi dengan baik, sehingga seseorang itu akan mampu untuk mengenali perasaan dan maknanya serta mengendalikannya secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi, intelektual dan terhindar dari rasa ketakutan yang tumbuh dan berkembang dalam dirinya saat akan memasuki masa pensiun.

Kecerdasan Emosi yang meliputi kemampuan mengenal diri yang tinggi, kemampuan mengelola dan mengekspresikan diri, kemampuan memotivasi diri, kemampuan berempati dan kemampuan membina hubungan yang baik berada pada tingkat sedang yaitu 73% hal ini karena kurangnya mengembangkan tingkat Kecerdasan Emosi yang mereka miliki.

Sedangkan tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun berada pada tingkat sedang dengan persentase 73% dan kategori tinggi sebanyak 15% hal ini dikarenakan kurangnya mereka dalam menggunakan Kecerdasan Emosinya.<sup>71</sup>

Menurut Atkinson Kecemasan muncul karena adanya tiga hal, yaitu *Threat* (ancaman), *Conflict* (pertentangan) dan *Fear* (ketakutan). Kecemasan

---

<sup>71</sup> Atkinson R.L, et. all. *Pengantar Psikologi*. Jilid II. Terjemah Nur Jennah dan Rukmini Burhan (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1991) hal. 34

sendiri merupakan sifat yang dimiliki individu. Dengan adanya tiga hal tersebut, individu akan memunculkan Kecemasan dalam dirinya secara alamiah. Permasalahannya adalah bukan pada bagaimana Kecemasan tersebut dihilangkan tetapi bagaimana individu mampu meredam atau mengarahkan Kecemasan tersebut terhadap hal-hal yang positif.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel ( $r=0,486$  sig  $0,000/p<0,05$ ). Sedangkan besarnya pengaruh tingkat Kecerdasan Emosi terhadap tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun yaitu 23,6% ( $Rsquare=0,236 \times 100=23,6\%$ ) sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak menjadi focus penelitian ini.

Kecemasan merupakan faktor alamiah individu, dan Kecemasan ini tidak bisa dihilangkan karena ia merupakan bawaan dari tiap individu. Kecemasan merupakan salah satu sistem pertahanan diri individu dari hal-hal yang akan terjadi sehingga individu akan melakukan preventifikasi sebelum hal-hal yang tidak ia inginkan terjadi. Tetapi Kecemasan yang berlebihan malah akan menimbulkan akibat yang negatif karena individu akan *over protection* terhadap stimulus-stimulus yang datang dari luar.

Kecemasan yang sering dialami oleh Pegawai Negeri saat menghadapi masa pensiun merupakan hal-hal yang wajar terjadi. Kecemasan yang tidak dapat dibendung sehingga menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan merupakan perilaku negatif yang seharusnya tidak terjadi. Dengan Kecerdasan Emosi yang dimiliki oleh Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan

Indonesia III Surabaya, maka ketika menghadapi masa pensiun mereka rata-rata tidak mengalami Kecemasan yang berarti. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat Kecerdasan Emosi Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya rata-rata sedang, Sedangkan tingkat Kecemasan mereka juga berada dalam taraf sedang juga.

Dengan hasil yang didapat, kita mengetahui bahwa tingkat Kecerdasan Emosi di kalangan Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya mempengaruhi tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun mereka dan diketahui juga bahwa tingkat Kecerdasan Emosi dan tingkat Kecemasan mereka berada pada taraf menengah (sedang) sehingga diharapkan agar Kecerdasan Emosi yang dimilikinya ditingkatkan sehingga lebih mampu meminimalisir tingkat Kecemasan yang sedang dialaminya saat menghadapi masa pensiun.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa tingkat Kecerdasan Emosi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun. Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima karena sesuai dengan teori-teori yang ada.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat Kecerdasan Emosi Pegawai di Kantor Pusat PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya yaitu dari 48 subyek yang diteliti 35 orang (73%) berada pada tingkat Kecerdasan emosi normal atau sedang, 5 orang (10%) berada pada tingkat Kecerdasan Emosi rendah, sedangkan 8 Orang lainnya (17%) berada pada tingkat Kecerdasan Emosi tinggi.
2. Tingkat Kecemasan Pegawai di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya yaitu dari 48 subyek yang diteliti 35 orang (73%) berada pada tingkat Kecemasan normal atau sedang, 6 orang (12%) berada pada tingkat Kecemasan rendah, sedangkan 7 orang lainnya (15%) berada pada tingkat Kecemasan tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Kecerdasan Emosi dan tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun, yaitu ( $r=0,486$  sig  $0,000/p<0,05$ ) atau tingkat Kecerdasan Emosi berpengaruh terhadap tingkat Kecemasan menghadapi masa pensiun secara signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Sedangkan besarnya pengaruh tingkat kecerdasan emosi terhadap tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun yaitu 23,6%

( $R^2=0,236 \times 100=23,6\%$ ) sementara sisanya dipengaruhi oleh sebab lain.

## **B. Saran-Saran**

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan penulis kepada :

1. Bagi Pegawai di Kantor Pusat PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya yang akan meghadapi masa pensiun, khususnya yang menjadi subyek penelitian, agar lebih meningkatkan Kecerdasan Emosi dan meminimalkan kecemasan dengan mempersiapkan sedini mungkin segala sesuatunya dalam menghadapi masa pensiun.
2. Bagi keluarga dan lingkungan sekitar subyek agar selalu membantu dan memberi dukungan agar subyek bisa lebih tenang dalam menghadapi masa pensiun dan menerima keadaannya serta tidak terlalu mencemaskan hal-hal yang akan terjadi nantinya setelah pensiun.
3. Bagi Instansi yang terkait agar selalu mencoba untuk memberikan pembinaan yang bersifat kerohanian dan pengembangan kecerdasan emosi. Sehingga para pegawai dapat mengembangkan diri dan mengurangi kecemasan dalam menghadapi masa pensiun.

Hasil penelitian ini mungkin kurang sempurna, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menggali lebih dalam dan mendetail tentang faktor yang mempengaruhi kecemasan para pegawai negeri yang memasuki masa pensiun. Begitu juga faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi juga perlu dipertajam sehingga mampu mencakup berbagai aspek.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Aryaguna, Setiadi. (2001). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Keberhasilan Bermain Game., *Jurnal Psikologi Indonesia*. Anima,vol. 17, No.1
- Atkinson, Rita L. 1991. *Pengantar Psikologi*,jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Awi T, 1997, “*Peran Emosi Dalam Mewujudkan Kepemimpinan Yang Efektif Di DPRD Kota Malang*”, Fakultas Psikologi UIN Malang.
- Azwar, Syaifuddin.2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Damayanti,Elok.2004. Studi Korelasi Antara Coping dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil ABRI Pra Pensiun Lantamal III yang Bekerja di Wilayah Surabaya. (*Skripsi*) UNAIR Surabaya.
- Daradjat, Zakiah 1988. *Kesehatan Mental cet 15*, Jakarta,CV Haji Masagung.
- Departeman Agama.2005. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung; CV Penerbit Diponegoro.
- Eliana, Rika.2003. *Konsep Diri Pensiunan*. On-line: [www.usu.ac.com](http://www.usu.ac.com).Akses:13 Desember 2006
- Fitri Fausiah, dkk. 2005. *Psikologi Abnormal Klinis Dewasa*.Jakarta; UI
- Goleman, Daniel.1999. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak prestasi*. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_, 2003. *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional Mengapa EI lebih Penting dari pada EQ*. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, Sutrisno.1986. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta; Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hardaningtyas, Dwi. 1995. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan III Surabaya. (*Tesis*). UNAIR Surabaya.

- Helviyanti, 1998 “ *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Penyesuaian Remaja di Panti Asuhan Sunan Giri Tlogo Mas Malang* ”. Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi UIN Malang.
- Hurlock, Elizaberth. 1999. *Psikologi Perkembangan, Suatu pendekatan Sepanjang rentang kehidupan*, Edisi Kelima. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Kaplan, Harld. Sadock, Y Benjamin & Grebb, A. Jack. 1996. *Sinopsis Psikiatri Ilmu Pengetahuan Perilaku Psikiatri Klinis*.1997. Terjemah Oleh Widjaja Kusuma. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Kartono, Kartini. 1981. *Gangguan-gangguan Psikis*. Bandung: Sinar Baru.
- Koeswara, E. 1991.*Teori-teori Kesehatan Mental*. Jakarta: PT Rinneka Cipta.
- Laily, Fatimatul.2006. Hubungan Efikasi diri dan Kecemasan dalam menghadapi Dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir, (*Skripsi*) Fakultas ilmu pendidikan Jurusan bimbingan konseling dan psikologi UM.
- Lily Puspa Palupi Sutaryo, M.Si, 2007 Psi. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Maramis, W. F. 2004. *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Maslow A. 1984. *Motivasi dan kepribadian*. Jakarta; PT Gramedia.
- Moh. Nazir, Ph.D, 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Najati, Ustman. 1985. *Al-Qur'an dan Ilmu Jiwa*. Bandung; Penerbit Pustaka
- Nevid JS,et. All. 2003. *Psikologi Abnormal*. Jilid 1 & 2 Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Niken *H.P.* 2005. Perbedaan tingkat Kecemasan dalam menghadapi masa menopause antara wanita yang bekerja dan tidak bekerja diwilayah kelurahan lowokwaru kecamatan lowokwaru kota Malang, (*Skripsi*). Fakultas ilmu pendidikan Jurusan bimbingan konseling dan psikologi.
- Nggermanto, A. 2003. *Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum)*. Bandung: Nuansa.
- Pasal 10 Undang-undang No. 8 Tahun 1974 jo Undang-undang No. 43 Tahun 1999



- Patton. 2001. *Emosional Intelligence Ditempat Kerja*. Jakarta: Penerbit Pustaka Delapratasa.
- Segal, J. 2000, *Menjeljitkan Kepekaan Emosional*. Bandung: Kaifa
- Sekaran, 2005. dalam Research Book of LKP2M. Sekolah Penelitian IV UIN Malang.
- Sevilla.1993. *Pengantar metode Penelitian*. Jakarta: Raja Gravindo.
- Soeharsono,2004, *Melejitkan IQ, IE & IS*. Depok: Inisiasi Press.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.
- Stein, S. Book. H, 2002, *Ledakan EQ (15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional meraih sukses)*, Bandung: Kaifa.