

KECEMASAN DALAM MENGHADAPI PENSIUN DAN MOTIVASI KERJA PADA KEPALA KELUARGA DI PT. X

Tiara Audy Ifabella¹, Maria Prima Novita²
audyifabella05@gmail.com¹, mariaprimanovita123@gmail.com²
Universitas Kristen Satya Wacana

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kecemasan dalam menghadapi pensiun dengan motivasi kerja pada kepala keluarga di PT. X. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, juga melibatkan 55 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, seperti status sebagai kepala keluarga dan mendekati usia pensiun. Alat ukur menggunakan kecemasan menghadapi pensiun 23 item ($\alpha = 0,931$) dan motivasi kerja 18 item (0,879). Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistic menggunakan Pearson Correlation. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecemasan menghadapi pensiun dan motivasi kerja dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,322$; $p < 0,05$. Meskipun hubungan yang ditunjukkan tergolong lemah, arah hubungan bersifat searah, yang berarti semakin tinggi kecemasan terhadap pensiun, maka motivasi kerja juga meningkat.

Kata Kunci: Kecemasan Dalam Menghadapi Pensiun; Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between retirement anxiety and work motivation among heads of families at PT. X research employed a quantitative approach with a correlational method and involved 55 respondents selected using purposive sampling based on specific criteria, such as being the head of a household and approaching retirement age. The measurement instruments consisted of a 23-item Retirement Anxiety Scale ($\alpha = 0.931$) and an 18-item Work Motivation Scale ($\alpha = 0.879$). Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics with the Pearson Correlation technique. The results showed a positive and significant relationship between retirement anxiety and work motivation, with a correlation coefficient of $r = 0.322$; $p < 0.05$. Although the strength of the correlation is categorized as weak, the relationship is unidirectional, indicating that as retirement anxiety increases, work motivation also tends to increase.

Keywords: Retirement Anxiety; Work Motivation.

PENDAHULUAN

Maraknya teknologi digital di era industri 5.0 telah menyebabkan terjadinya revolusi di bidang bisnis dan teknologi, khususnya di sektor industri sebagai sumber kekuatan perekonomian. Sepanjang sejarah revolusi industri, terdapat empat revolusi yang disebabkan oleh kemajuan teknologi dan meluasnya penggunaan (Frano et al., 2023). Hal ini agar perusahaan dapat mengantisipasi terjadinya persaingan yang kompetitif, sehingga para karyawan perlu untuk bersiap dalam menghadapi adanya perubahan. Dinar Priyanga & Franksiska (2019) menjelaskan bahwa seseorang akan menghadapi perubahan-perubahan tertentu dalam pekerjaan seperti pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atau bahkan berhenti dari pekerjaan tersebut. Situasi tersebut juga terjadi pada PT. X yang saat ini sedang beradaptasi dengan pasar baru dan tantangan bisnis, baik lokal dan luar negeri, sehingga perlu melakukan banyak perubahan agar dapat bertahan. Perubahan sistem, teknologi dan salah satunya perubahan diakibatkan karena rotasi dalam pekerjaan ataupun dikarenakan persiapan menuju pensiun, menyebabkan permasalahan dalam motivasi kerja para karyawan.

Pada tanggal 28 April 2024, penulis melakukan wawancara dengan sepuluh orang karyawan untuk menggali lebih dalam mengenai permasalahan motivasi kerja yang mereka alami. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tujuh orang merasakan kecemasan ketika memikirkan masa pensiun yang semakin dekat. Menariknya, kecemasan ini memberikan dampak yang berbeda-beda terhadap motivasi kerja tiap individu. Beberapa karyawan justru merasa termotivasi karena kekhawatiran tersebut. Karyawan menjadi lebih giat dan semangat bekerja demi mempersiapkan diri sebaik mungkin menghadapi masa pensiun, baik dari segi keuangan maupun pencapaian pribadi dalam karier. Bagi para karyawan, masa pensiun adalah sesuatu yang harus disambut dengan kesiapan, bukan kekhawatiran. Namun, tidak semua merespons dengan cara yang sama. Sebagian karyawan lainnya mengaku bahwa kecemasan yang mereka rasakan malah berdampak negatif. Dimana karyawan tersebut mengalami penurunan motivasi kerja, merasa mudah lelah, bosan, bahkan enggan menyelesaikan tugas. Akibatnya, produktivitas menurun dan kesalahan kerja pun meningkat. Fenomena ini menunjukkan bahwa kecemasan menjelang pensiun dapat memengaruhi motivasi kerja secara berbeda pada tiap individu. Ada yang menjadikannya sebagai pemicu untuk bekerja lebih baik, namun ada juga yang merasa terbebani hingga kehilangan semangat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa permasalahan motivasi kerja yang muncul berkaitan erat dengan bagaimana masing-masing karyawan memaknai dan mempersiapkan diri menghadapi masa pensiun.

Menurut Bahri & Nisa (2017), motivasi adalah suatu komponen diri individu yang meningkatkan keinginannya dalam melaksanakan suatu tugas dengan memanfaatkan kemauan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sebelumnya. Sedangkan, tujuannya disini adalah membuat seseorang lebih termotivasi untuk melakukan suatu aktivitas tertentu guna memenuhi keinginannya sendiri. Oleh karena itu, motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas kerja seorang pekerja di suatu organisasi. Ahmad Basri (2018) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara tingkat tekun dalam mencapai tujuan. Apabila karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan seperti hasil kerja yang maksimal yang dapat memenuhi target perusahaan (Sidharta et al., 2024).

Menurut Sudirwan dkk et al., (2022), karyawan yang memiliki motivasi tinggi mempunyai kemampuan dan keinginan secara konsisten menghasilkan kinerja, yang dapat meningkatkan kualitas bagi perusahaan sehingga membantu meningkatkan produktivitas. Sejalan dengan itu, I Gede Redita Yasa A.A. (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan bekerja lebih giat dan produktif. Menurut Guntari (2024), motivasi merupakan proses psikologis dari dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang dapat digolongkan menjadi faktor internal dan eksternal. Motivasi kerja seseorang

dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitarnya. Faktor internal mencakup dorongan pribadi seperti keinginan untuk menjalani hidup yang layak, memiliki sesuatu yang diinginkan, mematuhi aturan, dan memenuhi ekspektasi sosial. Sementara itu, faktor eksternal bisa berupa lingkungan kerja yang nyaman, sistem kompensasi yang adil, kepemimpinan yang baik, kesempatan untuk berprestasi, nilai-nilai seperti kejujuran dan integritas, serta kebijakan perusahaan yang fleksibel. Salah satu faktor eksternal yang cukup penting adalah status karyawan yang mendekati masa pensiun. Meskipun banyak yang menganggap bahwa masa menjelang pensiun bisa menurunkan semangat kerja, nyatanya tidak semua karyawan merespons hal ini secara negatif. Justru, pada beberapa orang, kecemasan menghadapi masa pensiun menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang merasa cemas tentang masa depannya setelah pensiun sering kali menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Mereka terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik, meningkatkan kinerja, dan membangun kesan positif menjelang akhir masa kerja mereka. Tujuan mereka jelas yakni untuk mencapai stabilitas keuangan dan meninggalkan warisan profesional yang membanggakan. didukung oleh penelitian. Sejalan dengan hal tersebut, Topa et al., (2009) dalam *Journal of Vocational Behavior* menemukan bahwa kecemasan menjelang pensiun dapat mendorong perilaku kerja yang lebih aktif dan produktif, terutama bagi individu yang memiliki tujuan hidup jangka panjang. Demikian pula, Hershfield (2020) dalam *Psychological Science* mengungkapkan bahwa seseorang yang berpikir secara konkret tentang masa depan termasuk pensiun cenderung mengambil keputusan yang lebih bijak dan bekerja dengan lebih terarah. Dengan kata lain, meskipun kecemasan sering dianggap sebagai hal yang mengganggu, dalam konteks pensiun, kecemasan justru dapat menjadi energi positif apabila dikelola dengan baik. Karyawan yang menghadapi kecemasan dengan cara yang konstruktif justru dapat menunjukkan semangat dan kinerja yang lebih tinggi di sisa masa kerjanya.

Seseorang yang mengalami masa pensiun akan memiliki rasa kecemasan karena kekhawatiran akan kehidupan di masa depan (Widyaning Putri et al., 2017). Kecemasan pensiun dapat terjadi ketika seorang karyawan belum menabung cukup uang atau dapat dikatakan tidak adanya kesiapan finansial setelah pensiun. Maka dengan hal tersebut menyebabkan karyawan merasa khawatir mengenai masa pensiun dikarenakan karyawan belum menerima kenyataan bahwa dirinya akan melepas masa puncak karirnya (Dana Lesmana 2014). Ketika seseorang mengalami kecemasan, mereka mungkin mengalami banyak gejala psikologis seperti perubahan persepsi dan kesadaran, perubahan emosi, berkurangnya kesadaran diri, dan kurangnya motivasi. Menurut (Andin, n.d. 2020), kecemasan adalah penilaian subjektif terhadap masalah kesehatan mental yang umumnya diakibatkan oleh kurangnya kesadaran atau tidak adanya perasaan kebaikan. Oleh karena itu, perlu adanya pembatasan terhadap motivasi kerja pegawai dalam bekerja agar kebutuhan pribadi setiap pegawai dapat terpenuhi. Dapat dikatakan bahwa tingkat motivasi karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh sedikit penyesuaian terhadap kebutuhan masing-masing karyawan.

Seorang karyawan yang cemas pada saat bekerja justru akan memiliki semangat kienerja dan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi di tempat kerja dapat mendorong karyawan untuk terus bekerja (McCarthy et al., 2016) menyampaikan kecemasan terkait pekerjaan dapat diatasi. Oleh karena itu, mempertimbangkan faktor lain merupakan suatu hal yang penting agar kecemasan tidak berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan atau institusi. Sedangkan orang yang tidak mengalami kecemasan saat bekerja biasanya tetap stabil kerjanya dan motivasi kerja yang dimiliki individu tersebut. Sejalan dengan itu terdapat penelitian lain menurut Yulianti (2014), terdapat hubungan antara kemampuan seseorang dalam menangani kecemasan dengan sikap profesionalnya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Clarasasti & Jatmika (2017) menjelaskan bahwa pengaruh motivasi karyawan terhadap kecemasan menunjukkan perbedaan jelas antara tingkat motivasi karyawan dan kecemasan yang ada. Adapun temuan Adi Widodo et al., (2017), dampak positif terhadap motivasi kecemasan dengan kadar sedang atau moderat

akan memiliki dampak yang positif terhadap motivasi, namun tingkat kecemasan yang sangat tinggi pada akhirnya juga dapat menurunkan motivasi.

Adanya kecemasan dan rasa tertekan akan timbul dikarenakan ada perubahan tidak menyenangkan seperti halnya tidak termotivasi trauma sering muncul dari perlakuan menyakitkan yang dilakukan oleh orang lain, dan meninggalkan luka yang dalam. Bukan hanya soal kejadian itu sendiri, tapi juga ketidakmampuan seseorang untuk beradaptasi dengan kehidupan setelahnya karena dunia yang dulu terasa aman, kini terasa asing dan tak lagi sama (Paripurastu Sasongko & Nurtjahjanti, 2017). Karyawan yang sudah dipersiapkan masa pensiunnya seperti dididik dan di beri pengarahan untuk mempersiapkan masa pensiun akan lebih siap untuk menghadapi pensiun. Sejalan dengan itu berdasarkan penelitian, mayoritas karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang memiliki kecemasan ketika menghadapi pensiun yang tergolong dalam kategori rendah, lebih sebesar 70,67% karyawan memenuhi kebutuhan tersebut (Paripurastu Sasongko & Nurtjahjanti, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki penilaian keuangan yang baik dan dapat mengatur waktu persiapan pensiun secara efektif. Untuk memberikan bimbingan kepada para karyawan yang memasuki masa pensiun yang akan menangani sisa waktu dalam pekerjaannya, PT. PLN (Persero) wilayah Semarang menawarkan pendidikan dan pelatihan pembekalan purna bakti sebagai pembekalan pensiun seperti halnya memberikan keterampilan tertentu yang dapat digunakan sebagai bekal di masa pensiun. Menurut Hanifa (2017) pekerja yang mempersiapkan diri menghadapi masa pensiun cenderung tetap produktif karena sudah memiliki arah dan rencana yang jelas. Sebaliknya, mereka yang tidak mempersiapkan diri justru lebih rentan merasa cemas dan khawatir akan kehilangan produktivitas seiring mendekatnya masa pensiun. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Widodo et al., (2017) yang menemukan adanya korelasi positif antara motivasi dan kecemasan. Orang dengan harga diri rendah sering kali merasa marah, bingung, dan mudah tersinggung ketika menghadapi situasi sulit. Dalam penelitiannya, Aisyah & Chisol, (2018) menemukan perbedaan yang signifikan antara efek stres kerja dan motivasi kerja.

Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Widyantari et al., (2020) menemukan bahwa dari hasil penelitian kecemasan memiliki pengaruh terhadap hubungan stres kerja dengan motivasi kerja tidak terlalu signifikan. Peneliti ingin meneliti terkait hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan motivasi kerja pada karyawan PT. X dengan mempertimbangkan konteks, karakteristik, dan jenis kelamin. Dengan demikian, penelitian ini memiliki sedikit perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini diperluas dengan menganalisis variabel berdasarkan jenis kelamin, untuk mengidentifikasi variabel kecemasan dari kecemasan menghadapi pensiun. Berdasarkan pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian terkait hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan motivasi kerja pada karyawan PT. X.

METODE

A. Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Ardiansyah (2023), penelitian kualitatif berfokus pada fenomena kuantitatif dengan menggunakan instrumen pengukuran yang dapat diukur dan dianalisis secara objektif. Hal ini berbeda dengan penelitian kualitatif yang lebih fokus pada pemahaman fenomena yang diteliti.

B. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), adapun variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel Bebas (X) penelitian ini adalah Kecemasan Menghadapi Pensiun
2. Variabel Terikat (Y) penelitian ini adalah Motivasi Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis dengan melihat dari besaran nilai signifikansi dengan menggunakan tingkat $\alpha = 0,05$, variabel kecemasan pensiun (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) nilainya sebagaimana ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi $0,010 < 0,05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setyaningsih dan Mu'in 2013), (Ariasti & Handayani 2019), (Vitalianti 2022), (Utary et al., 2020), dan (Siagian & Yafiz 2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecemasan pensiun dan motivasi kerja. Kesamaan temuan ini menguatkan validitas eksternal penelitian, sekaligus menunjukkan bahwa kondisi psikologis menjelang pensiun, seperti kecemasan, memainkan peran penting dalam mendorong atau menghambat semangat kerja individu. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui beberapa pendekatan psikologis. Kecemasan menjelang pensiun dapat memicu individu untuk lebih giat bekerja, sebagai upaya menyiapkan diri secara finansial, emosional, maupun sosial sebelum memasuki masa pensiun. Dengan kata lain, kecemasan yang muncul tidak selalu berdampak negatif dalam beberapa konteks, ia justru dapat menjadi motivator internal yang mendorong individu untuk bekerja lebih optimal sebelum benar-benar memasuki fase pensiun. Adapun hasil yang didapatkan pada bagian Correlation Coefficient bahwa kecemasan pensiun terhadap motivasi kerja sebesar 0,345 dengan tingkat hubungan lemah dan bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain kecemasan pensiun, kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi motivasi kerja, seperti dukungan organisasi, kondisi kerja, kepuasan kerja, jenjang karier, serta aspek personal lainnya. Maka, kesimpulan yang didapat adalah variabel kecemasan pensiun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi pensiun dengan motivasi kerja menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan pada karyawan di PT. X. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kecemasan yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah kecemasan yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin rendah pula tingkat motivasinya.

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diajukan penulis yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi kerja karyawan, khususnya bagi karyawan yang mendekati usia pensiun. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pelatihan pengembangan diri, serta perencanaan pensiun yang matang. Upaya tersebut dapat membantu mengurangi kecemasan menghadapi pensiun sekaligus menjaga semangat kerja karyawan hingga masa akhir kariernya.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat secara aktif menjaga dan meningkatkan motivasi kerja meskipun mendekati masa pensiun. Mengikuti pelatihan, berbagi pengalaman dengan rekan kerja, serta mempersiapkan diri secara mental dan finansial untuk masa pensiun dapat menjadi langkah strategis. Dengan demikian, karyawan dapat menghadapi masa transisi menuju pensiun dengan lebih tenang dan positif.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kecemasan menghadapi pensiun. Misalnya, aspek dukungan sosial, perencanaan pensiun, serta tingkat kesiapan individu dalam menghadapi masa pensiun.

Penelitian juga dapat dilakukan pada populasi dengan rentang usia mendekati pensiun atau menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi masa pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- 513-Article Text-1004-1-10-20190527. (n.d.).
- Adi Widodo, S., Mandar Sari, R., Rosita Dewi Nur, I., & Flora Grace Putrianti, dan. (n.d.-a). ANALISIS FAKTOR TINGKAT KECEMASAN, MOTIVASI DAN PRESTASI BELAJAR MAHASISWA.
- Adi Widodo, S., Mandar Sari, R., Rosita Dewi Nur, I., & Flora Grace Putrianti, dan. (n.d.-b). ANALISIS FAKTOR TINGKAT KECEMASAN, MOTIVASI DAN PRESTASI BELAJAR MAHASISWA.
- adminjip+168183+Kecerdasan+Spiritual+Dengan+Kecemasan+Menghadapi+Masa+Pensiun. (n.d.).
- Aisyah, A., & Chisol, R. (2018). RASA SYUKUR KAITANNYA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA GURU HONORER SEKOLAH DASAR (Vol. 13, Issue 2).
- Angraini, W., Kurniawan, F., Susilawati, S., & Hasna, A. (2020). Validitas dan Realibilitas Instrumen Teori Pilihan Karir Holland di Indonesia. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 2(2). <https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>
- Ariasti, D., & Handayani, A. T. (2019). Hubungan Tingkat Kecemasan dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD dr. Soeratno Gemolong. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(1), 19–28. <https://doi.org/10.37831/jik.v7i1.162>
- Clarasasti, E. I., & Jatmika, D. (n.d.). Pengaruh Kecemasan Berolahraga terhadap Motivasi Berprestasi Atlet Bulutangkis Remaja di Klub J Jakarta.
- Danar Priyanga, R., & Franksiska, R. (n.d.). JOB HOPPING SEBAGAI INTERVENING PADA PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR.
- Elga, S., Sri Redjeki, G., Rejeki Simbolon, A., & Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus Jakarta, S. (2024). Volume 2; Nomor 2. Agustus, 365–371. <https://doi.org/10.59435/gjik.v2i2.896>
- Frano, F., Sekolah, S., Filsafat, T., Pineleng, S., & Sekolah, B. O. (2023). Seri Mitra Refleksi Ilmiah-Pastoral Revolusi Industri 4.0 Menurut Klaus Schwab: Dampak dan Tantangannya Bagi Kehidupan Manusia Dewasa Ini (Vol. 2, Issue 2). https://en.m.wikipedia.org/wiki/Ferdinand_Pi
- Guntari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1596–1602. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2595>
- Hamed Taherdoost, A., & Lumpur, K. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. In *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)* (Vol. 5, Issue 3). <https://hal.science/hal-02546799v1>
- Handayani, S., Haryono, S., Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui, - Upaya, Bisnis, J., dan Implementasi, T., & Doktor Manajemen, P. (2020). UPAYA PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN JASA KONTRUKSI MELALUI PENDEKATAN TEORI KEBUTUHAN MASLOW Fauziah 3. *JBTI*, 11(1), 44–53.
- Hanifa, Y. (2017). Emotional Quotient dan Adversity Quotient dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja. 5(1), 25–33.
- INTERPROF (Jurnal Manajemen) Program Studi Magister Manajemen STIE MURA. (n.d.).
- JEC (JURNAL EDUKASI CENDEKIA). (n.d.). <https://www.jurnal.umbuton.ac.id/index.php/JEC>
- Kamisasi, A. (2018). Kecemasan dan Kesejahteraan Hidup Pada Karyawan yang Akan Pensiun. 6(2), 290–298.
- Kasus, S., Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat Sudirwan, P., Kholid, I., & Habe, H. (n.d.). Analisis Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Kube, B. A. (2017). Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja dengan Motivasi Kerja. 5(1), 110–116.
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive

- workers? It depends on the quality of social exchange. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 279–291. <https://doi.org/10.1037/apl0000044>
- Muhammad Afif, U. (2016). 75 JPES 5 (2) (2016) *Journal of Physical Education and Sports HUBUNGAN KECEMASAN, PERCAYA DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA WASIT BOLA VOLI* Info Artikel. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jpes>
- Nina, D., Martini, A., & Lib, M. (n.d.). *Psikologi: Definisi, Sejarah, dan Metode*.
- Oluseyi, A. E., & Olufemi, O. O. (2015). Development and Validation of Retirement Anxiety Scale for Secondary School Teachers in Osun State, Nigeria. *International Journal of Psychological Studies*, 7(2). <https://doi.org/10.5539/ijps.v7n2p138>
- Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Ardiansyah, P., Jailani, Ms., Negeri, S., Provinsi Jambi, B., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (n.d.). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah*.
<http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Paripurastu Sasongko, C., & Nurtjahjanti, H. (2017a). HUBUNGAN ANTARA SELF DISCLOSURE DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN PADA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SEMARANG (Vol. 6, Issue 1).
- Paripurastu Sasongko, C., & Nurtjahjanti, H. (2017b). HUBUNGAN ANTARA SELF DISCLOSURE DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN PADA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SEMARANG (Vol. 6, Issue 1).
- Paripurastu Sasongko, C., & Nurtjahjanti, H. (2017c). HUBUNGAN ANTARA SELF DISCLOSURE DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN PADA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SEMARANG (Vol. 6, Issue 1).
- Pengaruh_Stres_Kerja_Terhadap_Kepuasan_K. (n.d.).
- Pusat Surabaya, K., Yuliarti, V., & StudiPsikologi, P. (n.d.). Hubungan Antara KecemasanMenghadapiPensiunDengan Semangat Kerja Pada Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN DENGAN SEMANGAT KERJA PADA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT SURABAYA Olievia Prabandini Mulyana.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sesotya Wedadjati, R., & Helmi, S. (n.d.). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. In *Journal Management* (Vol. 21, Issue 3). <https://Bagan-Penjelasan-Teori-Motivasi-Herzberg-e1440646257345.png>.
- Setyaningsih, S., Mu'in, M., Alumni, M., Studi, P., Keperawatan, I., Undip, F. K., Jiwa, D., Program, K., & Keperawatan, S. I. (2013). DUKUNGAN SOSIAL DAN TINGKAT KECEMASAN PADA KELOMPOK PEKERJA PNS YANG MENGHADAPI MASA PENSIUN. In *Jurnal Keperawatan Komunitas* (Vol. 1, Issue 2).
- Siagian, M., & Yafiz, M. (2023). Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Mujur Timber Sibolga. 07(02), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v7i2.9960>
- Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 5(23). <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v%vi%i141>
- Sutrisno, E. (2013). Kematangan Emosional, Percaya Diri dan Kecemasan Pegawai Menghadapi Masa Pensiun. In *Jurnal Psikologi Indonesia Januari* (Vol. 2, Issue 1).
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. M., & Morales, J. F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 38–55. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.002>
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation scale: its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Utary, D., Bolkiah, I. R., Dahlia, Y., & Karmila, D. (2020). Hubungan Kecemasan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Ampenan Pada Masa Pandemi. 2(9), 185–190. <https://doi.org/https://doi.org/10.59003/nhj.v2i12.844>

- Vitalianti. (2022). The Effect of Anxiety on Termination Issues on Work Motivation of PT. Gapura Angkasa Employees at Zainuddin Abdul Madjid Airport Lombok. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(4), 1769–1778. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i4.294>
- Wibowo 2014. (n.d.).
- Widyaning Putri, S., Risnawita, R., Handayani, D., Efikasi, H., & Risnawita Suminta, R. (n.d.). HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI UJIAN NASIONAL PADA SISWA.
- Widyantari, Y., Prapunoto, S., & Kristijanto, A. Ign. (2020). Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiga. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 12(2), 354. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17313>