

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Saat ini organisasi harus menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi atau perusahaan tersebut, dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi di perusahaan (Surya dalam Kusumajati, 2019).

Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Pengertian perusahaan disini tidak mempersoalkan tentang perusahaan sebagai Badan Usaha, namun justru perusahaan sebagai perbuatan, jadi terkesan hanya meliputi kegiatan usaha atau bekerja (dalam Yoga, 2019).

Bekerja merupakan aktivitas fisik dan mental yang dapat dilakukan sehari-hari oleh individu untuk memenuhi kebutuhannya. Suatu pekerjaan bukan hanya berkaitan dengan kebutuhan materi namun lebih berkaitan dengan kebutuhan psikologis seseorang (dalam Wulandari dan Lestari, 2018). Menurut Sapto (dalam Eliana, 2018) kondisi fisik individu untuk bekerja memiliki batasan, dimana

semakin tua seseorang, semakin menurun kondisi fisiknya, maka beriringan dengan hal itu produktivitas dalam bekerja pun akan menurun

Ketentuan mengenai batas normal usia pensiun pertama kali dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 1995 Pasal 2. Usia pensiun normal bagi karyawan swasta adalah 55 tahun. Apabila pada usia tersebut karyawan tetap dipekerjakan, batas maksimum usia pensiun adalah 60 tahun. Perusahaan yang mengikuti peraturan tersebut wajib memberhentikan karyawan pada usia 60 tahun. Karyawan pensiun berhak mendapatkan uang pesangon atau uang pensiun sesuai kesepakatan atau peraturan yang berlaku (dalam Muchlis, 2019).

Menurut khomariyah (2018) menyatakan bahwa masa akhir pekerjaan atau menjelang pensiun merupakan masalah yang mempengaruhi pada lingkungan pekerja, apabila masa pensiun betul-betul tiba, hal ini merupakan situasi yang kurang baik dan kurang diinginkan pada lingkup pekerja.

Kebanyakan pekerja belum siap memasuki masa pensiun karena biasanya pensiun dianggap sebagai hari tua yang kaku, tidak produktif, sakit, ketergantungan, miskin, dan tidak berguna, hal ini dianggap sebagai ancaman terhadap kehidupan seseorang di masa yang akan datang sehingga dapat menimbulkan kecemasan karena individu tersebut tidak tahu gambaran kehidupan yang akan dihadapi setelah pensiun (dalam Susanti, 2023).

Menurut Weinberg dan Gould (dalam Kurniawan, 2021) menjelaskan bahwa kecemasan adalah keadaan emosi negatif yang ditandai dengan gugup, khawatir, dan ketakutan dan terkait dengan aktivasi atau kegairahan pada

tubuh. Menurut Chaplin (dalam Wahyuni, 2018) berpendapat bahwa kecemasan merupakan perasaan campuran berisikan ketakutan dan keprihatinan mengenai rasa-rasa mendatang tanpa sebab khusus untuk ketakutan tersebut.

Menurut Ernawati (2021) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan yang terdiri dari kepercayaan diri, tingkat keahlian seseorang, religiusitas, dan pengalaman negatif masa lalu seseorang.

Salah satu hal yang mempengaruhi kecemasan adalah tingkat religiusitas seseorang, hal ini didukung oleh pendapat Hawari (dalam Khomariyah, 2018) yang menyatakan bahwa individu dengan religiusitas yang tinggi memiliki pedoman dan daya tahan yang baik dalam manajemen kecemasan yang dihadapi.

Religiusitas merupakan salah satu faktor pembentuk kebahagiaan, dan menemukan bahwa individu yang memiliki gambaran religiusitas yang baik akan memiliki kepuasan hidup lebih tinggi dan cenderung bahagia, hal ini dapat dijelaskan karena religiusitas memengaruhi beberapa aspek dalam kehidupan individu misalnya terhadap cara berpikir, mereka yang religiusitas cenderung memandang hidup lebih positif, dapat bersyukur dan puas sehingga lebih bahagia (Cohen dalam Zahwa, 2019).

Menurut Glock dan Stark (dalam Ancok dan Suroso, 2011) menjelaskan bahwa religiusitas atau keberagamaan adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*). Menurut Nashori dan Diana (dalam Kusumastuti dan Rohmatun, 2018)

mengatakan religiusitas adalah seseorang yang menganut suatu agama itu dengan menyakini mengetahui tentang agama yang dianut dan menjalankan ibadah sesuai dengan kaidah dalam agama.

Menurut Anggara dkk (dalam Umam, 2021) istilah religiusitas berasal dari akar kata religi atau dalam Bahasa Inggris yaitu *religion* yang berarti sebuah sistem yang mengatur tentang keyakinan dan kepercayaan terhadap Tuhan melalui pendekatan secara teoritis maupun praktis. Sedangkan menurut Jalaludin (dalam Sayyidah dkk, 2022) religiusitas atau keberagamaan adalah suatu keadaan dimana seseorang terdorong untuk bersikap dan bertingkah laku yang berkaitan dengan agama. Untuk mengatasi kecemasan terdiri dari banyak cara, tergantung kemampuan seseorang untuk mengatasi kecemasan tersebut. Salah satunya caranya yaitu dengan religiusitas.

Menurut Meisenhelder & Chandler (dalam Hanifah, 2022) bahwa do'a, iman, agama berkaitan erat dengan kesehatan mental yang positif. Religiusitas dapat menghilangkan rasa cemas atau penyakit fisik dan mental lainnya. Komitmen terhadap keagamaan mempunyai peran dalam pencegahan penyakit dan pemulihan kesehatan mental, terutama lebih kuat kaitannya dengan kesehatan mental pada orang tua.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada tanggal 11 April 2023 dengan HRD di Bank Nagari Pusat Kota Padang mengatakan bahwa banyaknya pegawai yang akan memasuki masa pensiun ketika menghadapi suatu permasalahan pekerjaan kesulitan dalam memecahkan permasalahan, pegawai kesulitan mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapinya, pegawai

mengatakan kepada HRD bahwa semakin mendekati masa pensiun pegawai banyak yang mengalami penyakit fisik, seperti tekanan darah tinggi, jantung berdebar lebih kencang ketika dalam keadaan ada masalah di saat kerja, pegawai mudah lelah, kesulitan untuk bisa mengondisikan tubuhnya dalam keadaan rileks, terlihat ketika pegawai duduk pegawai akan menggoyangkan kaki dan meregangkan leher terus menerus. HRD juga mengatakan kurangnya empati pegawai seperti tidak mau menolong ketika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja, HRD mengatakan bahwa tidak semua pegawai yang melakukan kegiatan ibadah wajib setiap harinya, terlihat ketika istirahat siang, ada beberapa pegawai yang memilih untuk tidur, bermain *handphone*, dan mengobrol dengan rekan kerja lainnya. HRD mengatakan bahwa ia pernah memberi saran kepada pegawai untuk lebih meningkatkan ibadahnya, karena ketika pegawai meningkatkan religiusitas dapat memberikan ketenangan didalam diri pegawai sehingga bisa menurunkan kecemasan.

Hasil wawancara peneliti dengan sepuluh orang pegawai di Bank Nagari Pusat Kota Padang, mengatakan bahwa ketika memikirkan akan pensiun dari bekerja membuat pegawai cemas dengan masa depannya. Hal ini membuat kesehatannya menurun, seperti jantung berdebar, asam lambung naik, dan pegawai mengalami darah tinggi, pegawai juga mengatakan bahwa, semakin mendekati waktu pensiun membuat pegawai semakin kesulitan dalam memecahkan masalah karena pegawai merasa mendapatkan tekanan lain di lingkungan kerjanya, pegawai juga mengalami insomnia di malam hari yang

membuat pegawai mengantuk ketika bekerja, hal tersebut membuat pegawai kesulitan untuk berkonsentrasi ketika bekerja.

Pegawai juga mengatakan bahwa meski pegawai mengalami cemas akan menghadapi masa pensiunnya, pegawai masih terlena dengan urusan duniawi, seperti pegawai lebih memilih pergi makan bersama rekan kerja lainnya ketika istirahat siang yang seharusnya jadwal sholat zuhur, meski pegawai mengetahui semua konsekuensi ketika tidak mentaati perintah Allah, pegawai lainnya juga mengatakan tidak pernah melakukan kegiatan sunnah, seperti sholat sunnah, bersedekah, membantu orang lain, pegawai masih berpikir untuk bersedekah, pegawai lebih memilih membeli barang lain yang diinginkannya daripada bersedekah, pegawai mengatakan bahwa ketika ada rekan lainnya yang membutuhkan bantuannya, pegawai menolaknya karena menurut pegawai membantu rekan kerja lainnya akan membuang waktunya. Pegawai lainnya mengatakan ketika pegawai mengalami masalah rekan kerjanya tidak membantunya, tetapi rekan kerjanya malah menggunjingkan dia ke rekan kerja lainnya. Pegawai mengatakan bahwa kurangnya pengetahuan pegawai mengenai agama yang membuat pegawai tidak menjalankan perintah agama dengan baik.

Penelitian tentang religiusitas dengan kecemasan pernah dilakukan oleh Saputri (2021) dengan judul “hubungan antara religiusitas dengan kecemasan dalam menghadapi masa pensiun pada pegawai Negeri Sipil di Kota Palembang”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sayyidah dkk (2022) yang berjudul “hubungan religiusitas dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis”. Dan penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2019) yang berjudul “hubungan religiusitas

dengan kesiapan menghadapi masa pensiun pada karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel penelitian, tempat penelitian serta tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Religiusitas dengan Kecemasan menghadapi masa pensiun pada karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara Religiusitas dengan Kecemasan menghadapi masa pensiun pada karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Religiusitas dengan Kecemasan menghadapi masa pensiun pada karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya temuan-temuan dalam bidang Psikologi dan dapat dijadikan masukan dalam pengembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang baik tentang hubungan religiusitas dengan kecemasan.

b. Bagi pihak Bank Nagari

Bagi pihak Bank Nagari diharapkan bisa meningkatkan religiusitas pegawai sehingga kecemasan pegawai dalam menghadapi masa pensiunnya menurun.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dasar dan sumber ilmu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.