Pengaruh Dimensi Transisi Menuju Pensiun Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Perusahaan Jasa Pembiayaan (Leasing) Alat Berat Di Lampung

The Effect of the Transition Dimensions Toward Retirement on Job Satisfaction of Employee

Heavy Equipment Financing Service Company (Leasing) In Lampung

M.M. Iqbal Syahputra1 (masagusiqbal1028@gmail.com) Habibullah Jimad 2 (habibullah\_jimad@yahoo.com) Keumala Hayati2 (keumala.hayati@feb.unila.ac.id)

1 Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lanpung

2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lanpung

Abstract: This study aims to determine the effect of the retirement transition period, namely: continuers, adventurers, easy-gliders, retreaters on employee job satisfaction. This study produces a significant effect of the four independent variables on job satisfaction. The magnitude of the influence of each variable is different; the dominant variable is the type of adventurers' retirement.

Objective To determine the effect of pension transition dimensions on job satisfaction of employees of heavy equipment financing service companies in Bandar Lampung

Methodology The research sample was 140 and the survey was conducted online and processed using multiple linear regression

Results The type of adventurers' retirement age had the greatest influence on job satisfaction. The insignificant effect occurred on the type of retired searchers and retreaters

Limitation The research sample is limited and the object of research is only in one industry so that it cannot be generalized to other industrial groups. In addition, the use of multiple linear regressions only produces a direct effect on the independent variable with the dependent variable so that the interaction between variables cannot be known

Contribution This research is expected to provide additional references for research with the topic of retirement preparation and can be used by workers to determine the type of pension.

Keywords continuers, adventurers, easy-gliders, retreaters and satisfaction

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa transisi pensiun yaitu: continuers, adventurer, easy-gliders, retreters terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan pengaruh yang signifikan dari keempat variabel independen terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh tiap variabel berbeda-beda; Variabel dominan adalah tipe pensiun petualang.

Tujuan Untuk mengetahui pengaruh dimensi transisi pensiun terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan jasa pembiayaan alat berat di Bandar Lampung

Metode Sampel penelitian berjumlah 140 dan survei dilakukan secara online dan

Penelitian diolah dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil Jenis usia pensiun petualang memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang tidak signifikan terjadi pada tipe pencari dan pensiunan yang mundur

Limitasi Sampel penelitian dibatasi dan objek penelitian hanya pada satu industri sehingga tidak dapat digeneralisasikan kepada kelompok industri lain. Selain itu, penggunaan regresi linier berganda hanya menghasilkan pengaruh langsung terhadap variabel bebas dengan variabel terikat sehingga interaksi antar variabel tidak dapat diketahui.

Kontribusi Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi tambahan untuk penelitian dengan topik persiapan pensiun dan dapat digunakan oleh pekerja untuk menentukan jenis pensiun.

Kata kunci Penerus, petualang, peluncur, pencari, retret dan kepuasan

**1. Pendahuluan**

Pensiun kerap kali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan, terlebih lagi pada karyawan yang terbiasa untuk bekerja, dikarenakan perubahan drastis yang akan dihadapinya nanti seperti perubahan pendapatan ekonomi, aktivitas sehari-hari, dan lingkungan pergaulan yang pasti akan berubah. Hal ini berarti bahwa pensiunan akan menderita secara psikologis dan tidak lagi mampu melihat dirinya sebagai anggota produktif dalam berkontribusi dengan masyarakat (Joo ; 2017). Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi stress karena memikirkan kehidupanya kedepan. Permasalahan ini biasanya akan terjadi pada karyawan yang tidak mempersiapkan dirinya untuk pensiun atau tidak memiliki bekal untuk memasuki masa pensiun.

Keadaan ini tidak akan dialami karyawan yang sudah memiliki persiapan untuk masa pensiunnya, karena pada kenyataanya kehadiran masa pensiun bukanlah keadaan tiba-tiba tetapi suatu waktu yang dapat diketahui sebelumnya. Justru seseorang merasa lebih sehat karena tiadanya stress terkait dengan perasaan hilangnya pekerjaan. Orang justru merasa lega terbebas dari pekerjaan, dan menerima dengan lapang dada hadirnya masa pensiun. Penelitian menunjukkan bahwa mereka yang lebih siap untuk pensiun memiliki sikap positif daripada mereka yang tidak (El-din, et al., 2012 dalam Joo; 2017).

Batasan usia pensiun di Indonesia biasanya berkisar antara 55-60 tahun (BPJS Ketenagakerjaan; 2020). Batasan usia tergantung dari kebijakan perusahaan itu sendiri atau organisasi tempat karyawan bekerja. Pada dasarnya perusahaan ingin memberikan masa istirahat kepada para karyawan yang selama ini telah banyak mendedikasikan dirinya untuk perusahaan. Sebagian karyawan mungkin menikmati kesempatan tersebut untuk benar-benar menikmati masa tuanya, akan tetapi tidak sedikit karyawan yang tidak bisa menikmati masa pensiunya nanti karena masih banyak keperluan yang harus dipenuhi. Hal tersebut menjadi problem tersendiri bagi karyawan tersebut, terlebih lagi karyawan yang tidak memiliki tunjangan masa pensiun. Oleh karena itu program pelatihan kesiapan pensiun amatlah penting agar para karyawan yang menghadapi masa pensiun dapat lebih mengerti apa saja yang diperlukan untuk menghadapi masa pensiun, termasuk berapa banyak uang yang harus dipersiapkan agar ketika pensiun, karyawan tersebut lebih merasa sejahtera (Robbins dan Judge; 2016).

Seseorang yang memiliki karakteristik tidak mudah menyerah, akan terus berjuang agar kondisi kehidupannya setelah pensiun tidak bertambah buruk walaupun kondisinya sudah tidak muda lagi. Karakterisik mandiri dan tidak mudah menyerah ini mengindikasikan adanya tuntutan untuk sikap tanggung jawab yang lebih besar, sehingga pada peran gender maskulin tanggungjawab merupakan sebuah kebutuhan yang harus dipenuhi. Selain itu, dengan adanya sifat mandiri, tidak mudah menyerah dan rasa tanggung jawab yang tinggi, membuat seseorang akhirnya memikirkan cara agar masa pensiunya aman dengan menghindari kemungkinan-kemungkinan buruk yang akan terjadi yaitu dengan melakukan persiapan-persiapan sebelum masa pensiun itu datang, seperti merencanakan usaha baru dengan menggunakan dana pension (Teemu et al ; 2012).

Pensiun merupakan tonggak penting dalam kehidupan dewasa, yang sering dikaitkan dengan perubahan dalam kegiatan dan rutinitas sehari-hari, keuangan, peran sosial, dan jaringan pertemanan. Beberapa peneliti melakukan penelitian berkaitan dengan transisi dari pekerjaan ke masa pensiun dan penyesuaian ke pensiun, Fokus penelitian pada faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pensiun, hubungan antara konteks dan struktur kerja dan pensiun proses, dan dampak dari pensiun dan pra-pensiun pada fungsi dan kesejahteraan individu (Kim & Moen, 2002 dalam Christian et al ; 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Yeji dan Yuun (2016) persiapan masa pensiun yang baik dengan program pensiun yang jelas yang ditawarkan oleh perusahaan dan penyesuaian pribadi untuk pensiun baik dari segi kesehatan maupun pendapatan dapat direncanakan dengan baik. Program pensiun yang baik yang disediakan perusahaan dan persiapan pensiun yang dilakukan oleh karyawan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan (Teemu et al ; 2012).

Luchak dan Gellatly (2016) menjelakan program pensiun dini yang ditawarkan perusahaan memberikan dampak positif bagi kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan memiliki pilhan yang untuk mengakhiri pekerjaan pada perusahaan selain mengundurkan diri atau mneunggu masa pensiun. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa program pensiun dini dimintai 30% karyawan di perusahaan manufaktur di Amerika Serikat, karena karyawan memiliki pilihan untuk mempersiapkan masa pensiun dengan mengambil pensiun dini, kemudian pindah kenegara bagian lainnya dengan biaya hidup yang lebih rendah. Sehingga persiapan pensiun dengan bekerja lebih giat dapat memenuhi kebutuhan saat keryawan pensiun. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Topa et al (2008) yang menyatakan karyawan manufactur otomitif di Italia cendrung memiliki kepuasan kerja yang tinggi ketika mengetahui perusahaan memiliki program pensiun dini. Keadaan ini dimanfaatkan karyawan dengan bekerja melebihi waktu (lembur) sehingga mendapatkan tambahan penghasilan yang akan diguankan untuk pensiun.

Pensiun diartikan sebagai tonggak penting dalam kehidupan orang dewasa, yang sering dikaitkan dengan perubahan aktivitas dan rutinitas sehari-hari, keuangan, peran sosial, dan jaringan (Butterworth, Gill, Rodgers, Anstey, Villamil, & Melzer, 2006; Kim & Moen, 2002; Pinquart & Schindler, 2007) dalam Maggiori et al ; 2014). Sedangkan transisi masa pensiun diartikan sebagai persiapan individu yang dilakukan saat bekerja untuk mempersiapkan masa pensiunnya (Wang ; 2007 dalam Maggiori et al ; 2014). Transisi ke masa pensiun adalah subjek studi yang relatif baru. Hal ini disebabkan oleh perubahan konteks ekonomi di masyarakat Eropa. Perubahan berdampak pada jaminan sosial dan pensiun yang akan memaksa banyak *baby boomer* untuk terus berlanjut bekerja setelah masa pensiun. (Besl dan Kale, 1996; Hesketh, Griffin, & Loh, 2011 dalam Maggiori et al ; 2014).

Pensiun adalah suatu masa transisi ke pola hidup baru, sehingga pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan keseluruhan terhadap pola hidup individu. Perubahan yang terjadi merupakan perubahan yang penting dalam hidup seseorang, individu yang tadinya bekerja menjadi tidak bekerja, berkurangnya penghasilan, berkurangnya interaksi dan relasi-relasi, dan meningkatnya waktu luang. Jadi kesiapan pensiun adalah penanda kognitif terhadap perilaku dari penolakan atau dukungan terhadap upaya perubahan dan titik kedewasaan yang berupa kesiagaan, kesiapan, kematangan untuk dapat menerima masa transisi ke pola hidup yang baru, dalam hal ini selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan keseluruhan terhadap pola hidup individu yang wujudkan dalam bentuk tingkah-laku (Christian et al (2014).

Berdasarkan data OJK Provinsi Lampung, jumlah perusahaan leasing di Bandar Lampung sebanyak 4 perusahaan dengan menyerap tenaga kerja sebanyak 365 orang. Kebijakan pensiun perusahaan leasing di Indonesia mengikuti Peraturan Pemerintah No 18 tahun 2019. Data dari Otoritas Jasa Keuangan menyebutkan, aset industri dana pensiun bertumbuh 7,06% pada tahun 2018 lalu menjadi 15,5% pada tahun 2019. Dana kelolaan industri dana pensiun hanya 1,92% dari produk domestik bruto (PDB). Lebih kecil dari Thailand yang 6,6%. OJK menargetkan dana kelolaan ini akan dapat mencapai 2,5% dalam waktu dekat dan jangka menengah 5% dari PDB (Laporan Tahunan OJK, 2019).

Pemerintah mengharapkan industri dana pensiun mampu menjamin kehidupan masyarakat dapat lebih sejahtera karena memiliki penghasilan yang memadai pada masa pensiun. Ada berbagai penyebab mengapa industri dana pensiun kurang berkembang dengan pesat. Pesertanya juga masih jauh dari jumlah pekerja. Padahal, jumlah pekerja aktif di sektor formal saat ini mencapai 50 juta orang. Dari jumlah tersebut, baru 17,8 juta yang ikut program pensiun yang diselenggarakan oleh pemerintah seperti BPJS Ketenagakerjaan dan Taspen, Asabri juga Dana Pensiun Pemberi Kerja, Dana Pensiun Lembaga Keuangan. Kelak diharapkan tidak hanya dana pensiun pemberi kerja dan dana pensiun lembaga keuangan saja yang dapat membuat program pensiun. Koperasi, perseroan terbatas, manajer investasi dan konsultan aktuaris juga boleh membuat program pensiun (Laporan Tahunan OJK, 2019).

Berdasarkan data OJK Provinsi Lampung, maka penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung dengan obyek 4 perusahaan leasing alat berat. Pemilihan obyek penelitian pada karyawan alat berat didasarkan bahwa keempat perusahaan leasing alat berat yang ada di Bandar Lampung merupakan cabang perusahaan nasional sehingga memiliki program pensiun yang jelas sehingga setiap karyawan keempat perusahaan dapat mempersiapkan masa transisi menjelang pensiun.

Program pensiun yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan baik sehingga membantu karyawan untuk mempersiapkan masa pensiun. Pensiun dapat menjadi waktu untuk mewujudkan impian dan rencana seseorang yang tidak mungkin dilakukan saat bekerja, oleh karena itu, relevan untuk menguji apakah persiapan pensiun yang diukur dengan 5 dimensi *Transition to Retirement Questionnaire* (TRQ) pengaruh kepuasan kerja. Analisis ini memeriksa apakah persiapan pensiun yang dilakukan karyawan dan program pensiun yang ditawarkan oleh perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja.

**2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis**

Schlossberg (2007) pada penelitiannya menghasilkan 5 dimensi *Transition to Retirement Questionnaire* (TRQ) dalam Maggiori et al (2014), yaitu : (1) Penerus (*Continuers*), dicirikan oleh kontinuitas tertentu. Ketika mereka meninggalkan tempat kerja, penerus mempertahankan beberapa aspek penting dari pekerja mereka. Mereka cenderung fokus pada beberapa kompetensi utama dan terus menggunakannya dalam kegiatan baru, dan terkadang, mereka hanya mengurangi aktivitas kerja mereka atau tetap bekerja sebagai konsultan. (2) Petualang (*Adventurers*), pensiun dianggap sebagaikesempatan untuk mengatur waktu dan ruang mereka sendiri dengan cara yang berbeda. Kriteria tipe ini akan berupa pengembangan kemampuan baru atau perubahan dalam perjalanan hidup. Seseorang dapat, misalnya, memulai karier baru atau pindah ke negara lain untuk memulai kehidupan baru. (3) Peluncur (*Easy*-*Glider*) menggambarkan orang-orang yang cenderung melihat pensiun sebagai ‘‘periode kebebasan”. Seseorang dengan tipe pensiun seperti ini ingin menghabiskan waktu bersama keluarga dan melakukan berdasarkan hobi (seperti bermain golf), (4) Pencari (*Searchers*). Kategori ini mengingatkan bahwa pensiun dapat dilihat sebagai suatu proses, bahwa transisi adalah waktu untuk mencapai keseimbangan hidup baru. Kategori ini dapat dilihat sebagai tahap sementara sebelum menentukan masa pensiun yang akan dihadapi. (5) Retret (*Retreaters*). Kategori para pensiun dengan jenis retretadalah mereka yang menyerah dan melepaskan diri dari kehidupan sepenuhnya mereka dengan golongan ini merupakan pensiunan yang seolah merasa tidak berguna setelah tidak bekerja, sehingga pada kelompok ini perlu program pendampingan saat pensiun.

Keith Davis (1985) dalam Min-Kyu (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Kepuasan individu atas pekerjaan mereka adalah penentu penting dari niat mereka untuk menghadapi masa pensiun mereka. Karena kepuasan kerja berpotensi menerima intervensi, penting untuk memahami pengaruhnya terhadap niat usia pensiun.Studitentang kepuasan kerja berakar pada tradisi hubungan manusia, yang berpendapat untuk efek positif dari kepuasan kerja pada hasil kerja. Studi terbaru memeriksa kepuasan kerja sebagai penentu pensiun dini di Inggris, menemukan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan keputusan untuk pensiun. (Sibbald et al., 2003) dan (Mein et al., 2000) dalam Teemu et al (2012).

Perusahaan memiliki program pensiun yang dapat dilakukan oleh pegawainya. Pensiun terjadi jika masa kerja pegawai sudah sampai batas usia pensiun. Selain itu perusahaan juga memiliki program pensiun dini yang ditawarkan apabila pegawai sudah menempuh batas waktu tertentu, sehingga pegawai dapat mengambil pilihan untuk pensiun dini. Program pensiun dini yang ditawarkan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuaskan kerja bagi pegawainya (Joo, 2017). Hal ini terjadi karena karyawan memiliki informasi yang pasti tentang pilihan masa bekerjannya sehingga mempersiapkan diri untuk melakukan pilihan program pensiun. Joo (2017) menyatakan perusahaan yang memiliki program pensiun dini memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan karyawan memiliki kepastian tentang masa bekerja dan persiapan hari tuanya akan bekerja sebaik mungkin untuk mempersiapkan masa pensiunnya.

Konsep tentang pensiun dan persiapan masa pensiun dalam penelitian memerlukan definisi ulang menurut (Beehr & Adams, 2003) dalam Maggiori et al (2014).Transisi ke masa pensiun membawa hasil positif atau negatif, misalnya dalam hal kesejahteraan subjektif, masih menjadi bahan perdebatan, dan penelitian untuk menemukan hasil yang konsisten penerapan konsep TRQ berbeda-beda pada setiap obyek penelitian.

Transisi ke masa pensiun adalah subjek studi yang relatif baru. Hal ini disebabkan oleh perubahan konteks ekonomi di masyarakat Eropa. Perubahan berdampak pada jaminan sosial dan pensiun yang akan memaksa banyak *baby boomer* untuk terus berlanjut bekerja setelah masa pensiun. (Besl dan Kale, 1996; Hesketh, Griffin, & Loh, 2011 dalam Maggiori et al ; 2014)

Keadaan lain yang menyebabkan masyrakat Eropa bekerja lebih lama karena angka harapan hidup yang terus bertambah sehingga umur hidup sebagai pensiunan terus meningkat. Berkenaan dengan transisi dari pekerjaan ke kehidupan pensiun dan penyesuaian kepensiun, beberapa aspek dieksplorasi dalam beberapa tahun terakhir. Fokus ditempatkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pensiun, keterkaitan antara konteks dan struktur pekerjaan dan masa transisi pensiun dan dampaknya pada kesejahteraan individu.

Keadaan ini menyebabkan definisi pensiun dan transisi menuju pensiun didefinisi ulang oleh berbagai peneliti. Pensiun diartikan sebagai tonggak penting dalam kehidupan orang dewasa, yang sering dikaitkan dengan perubahan aktivitas dan rutinitas sehari-hari, keuangan, peran sosial, dan jaringan (Butterworth, Gill, Rodgers, Anstey, Villamil, & Melzer, 2006; Kim & Moen, 2002; Pinquart & Schindler, 2007) dalam Maggiori et al ; 2014). Sedangkan transisi masa pensiun diartikan sebagai persiapan individu yang dilakukan saat bekerja untuk mepersiapan masa pensiunnya (Wang ; 2007 dalam Maggiori et al ; 2014)

Schlossberg (2007) pada penelitiannya menghasilkan 5 dimensi *Transition to Retirement Questionnaire* (TRQ) dalam Maggiori et al (2014), yaitu : (1) Penerus (*Continuers*), dicirikan oleh kontinuitas tertentu.. (2) Petualang (*Adventurers*), pensiun dianggap sebagai kesempatan untuk mengatur waktu dan ruang mereka sendiri dengan cara yang berbeda. (3) Peluncur (*Easy*-*Glider*) menggambarkan orang-orang yang cenderung melihat pensiun sebagai ‘‘periode kebebasan”. Seseorang (4) Pencari (*Searchers*). Kategori ini mengingatkan bahwa pensiun dapat dilihat sebagai suatu proses, bahwa transisi adalah waktu untuk mencapai keseimbangan hidup baru.. (5) Retret (*Retreaters*). Kategori para pensiun dengan jenis retret adalah mereka yang menyerah dan melepaskan diri dari kehidupan sepenuhnya.

Maggiori et al (2014) menjelaskan 5 dimensi *Transition to Retirement Questionnaire* (TRQ), yaitu: (1) Penerus (*Continuers*), dicirikan oleh kontinuitas tertentu. Ketika mereka meninggalkan tempat kerja, penerus mempertahankan beberapa aspek penting dari pekerja mereka. Mereka cenderung fokus pada beberapa kompetensi utama dan terus menggunakannya dalam kegiatan baru, dan terkadang, mereka hanya mengurangi aktivitas kerja mereka atau tetap bekerja sebagai konsultan. (2) Petualang (*Adventurers*), pensiun dianggap sebagaikesempatan untuk mengatur waktu dan ruang mereka sendiri dengan cara yang berbeda. Kriteria tipe ini akan berupa pengembangan kemampuan baru atau perubahan dalam perjalanan hidup. Seseorang dapat,misalnya, memulai karier baru atau pindah ke negara lain untuk memulai kehidupan baru. (3) Peluncur (*Easy*-*Glider*) menggambarkan orang-orang yang cenderung melihat pensiun sebagai ‘‘periode kebebasan”. Seseorang dengan tipe pensiun seperti ini ingin menghabiskan waktu bersama keluarga dan melakukan berdasarkan hobi (seperti bermain golf) (4) Pencari (*Searchers*). Kategori ini mengingatkan bahwa pensiun dapat dilihat sebagai suatu proses, bahwa transisi adalah waktu untuk mencapai keseimbangan hidup baru. Kategori ini dapat dilihat sebagai tahap sementara sebelum menentukan masa pensiun yang akan dihadapi. (5) Retret (*Retreaters*). Katagori para pensiun dengan jenis retretadalah mereka yang menyerah dan melepaskan diri dari kehidupan sepenuhnya. Mereka dengan golongan ini merupakan pensiunan yang seolah merasa tidak berguna setelah tidak bekerja, sehingga pada kelompok ini perlu program pendampingan saat pensiun.

Keith Davis (1985) dalam Min-Kyu (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Studi terbaru memeriksa kepuasan kerja sebagai penentu pensiun dini di Inggris, menemukan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan keputusan untuk pensiun. (Sibbald et al., 2003) dan (Mein et al., 2000) dalam Teemu et al (2012).

Dessler (2012) mengemukakan bahwa jendela pensiun dini adalah sejenis penawaran dimana karyawan didorong untuk pensiun lebih awal, insentifnya adalah tunjangan pensiun bebas dan barangkali ditambah dengan sebuah pembayaran tunai.Beberapa rencana mengambil bentuk pengaturan jendela pensiun dini dimana karyawan tertentu (sering berumur 50 tahun atau lebih) memenuhi syarat untuk berpartisispasi.”Jendela” disini berarti bahwa untuk suatu waktu terbatas, perusahaan membuka kesempatan bagi karyawan untuk pensiun lebih awal dari biasanya.

 Robbins dan Judge (2016), berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator pengukuran kesejahteraan karyawan.

 Robbins dan Judge (2016), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Cara individu merasakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh karakteristik individu serta situasi-situasi baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaannya.Kepuasan kerja bersifat individual, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

Handoko (2011), mendefiniskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Luthans (2006), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan.

Program pensiun dini yang ditawarkan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuaskan kerja bagi pegawainya (Joo, 2017). Hal ini terjadi karena karyawan memiliki informasi yang pasti tentang pilihan masa bekerjanya sehingga mempersiapkan diri untuk melakukan pilihan program pensiun. Selanjutnya Joo (2017) menyatakan perusahaan yang memiliki program pensiun dini memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan karyawan memiliki kepastian tentang masa bekerja dan persiapan hari tuanya akan bekerja sebaik mungkin untuk mempersiapkan masa pensiunnya. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Maggiori et al (2014), maka dirumuaskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : *Continuers* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2 : *Adventurers* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3 : *Easy*-*Glider* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4 : *Searchers* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H5 : *Retreaters* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

**3. Metode penelitian**

Penelitia ini dilakukan pada 4 perusahaan leasing di Bandar Lampung. Sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh 190 sampel. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *stratified random sampling* (Ghozali ; 2011). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penyebaran kuesioner penelitian dilakukan secara online selama bulan Juni 2020 dan dari jumlah sampel sebanyak 190 hanya terkumpul 155 kuesioner dan yang dinyatakan lengkap dan dapat diolah hanya sebanyak 140 kuesioner (74%).

Variabel bebas yang digunakan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Maggiori (2014), Secara lengkap varaibel penelitian dan indikatornya terdapat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Indikator, Faktor Loading dan Cronbach Alpha

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Indikator | Faktor Loading | Cronbach Alpha |
| *Continuers* (Maggiori ; 2014) |  |  |
| Kurangi waktu kerja tetapi masih aktif | 0.759 | 0.726 |
| Terus bekerja tetapi hanya menjaga kegiatan yang menyenangkan | 0.634 |
| Terus bekerja seperti sebelumnya | 0.565 |
| Terus bekerja tetapi dengan cara yang berbeda | 0.807 |
| Bekerja tanpa kewajiban hasil | 0.701 |
| *Adventurers* (Maggiori ; 2014) |  |  |
| Pelajari kompetensi baru, keterampilan baru | 0.625 | 0.617 |
| Secara teratur mengubah waktu luang | 0.735 |
| Pekerjaan baru atau kerja sukarela dengan menggunakan keterampilan | 0.738 |
| Gratis untuk memilih peluang | 0.828 |
| Aktivitas baru tetapi sangat berbeda dari pekerjaan terakhir  | 0.593 |
| *Easy*-*Glider* (Maggiori ; 2014) |  |  |
| Kebebasan untuk membuat rencana, mengambil peluang saat datang | 0.647 | 0.631 |
| Hidup dari hari ke hari | 0.678 |
| Memiliki lebih banyak waktu untuk keluarga dan kerabat | 0.737 |
| Luangkan waktu untuk diri sendiri, untuk bersantai | 0.525 |
| *Searchers* (Maggiori ; 2014) |  |  |
| Tidak tahu apa yang akan saya lakukan | 0.907 | 0.815 |
| Punya beberapa ide tetapi tidak terlalu yakin saat ini | 0.844 |
| Belum memikirkan apa yang harus dilakukan | 0.908 |
| Banyak rencana tetapi tidak mungkin tercapai | 0.857 |
| Tidak tahu apa yang akan terjadi | 0.866 |
| Perubahan rencana yang sering | 0.614 |

Tabel 1. Indikator, Faktor Loading dan Cronbach Alpha

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Indikator | Faktor Loading | Cronbach Alpha |
| *Adventurers* (Maggiori ; 2014) |  |  |
| Pensiunan adalah sesuatu yang negatif | 0.840 | 0.912 |
| Pensiun adalah akhir hidupku | 0.866 |
| Ketika saya pensiun saya tidak akan berguna | 0.814 |
| Khawatir tentang transisi | 0.804 |
| Pensiun berarti kesepian dan kebosanan | 0.833 |
| Kehilangan tolok ukur | 0.880 |
| Kepuasan Kerja (Kautonen ; 2012) |  |  |
| Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini.  | 0.640 | 0.766 |
| Hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya. | 0.712 |
| Pekerjaan saya setiap hari sepertinya tidak akan pernah berakhir.  | 0.793 |
| Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya. | 0.783 |
| Saya menganggap pekerjaan saya agak tidak menyenangkan.  | 0.742 |

Berdasarkan Tabel 1 diketahui seluruh factor loading indicator setiap variabel ;ebih besar dari 0,5. Berdasarkan Ghozali (2011) maka seluruh indikatator dinyatakan valid. Indikator dinyatakan valid apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.5. Berdarakan Tabel 1 seluruh nilai Cronbach Alpha indiaktor lebih dari 0,5 maka indikator dinyatakan reliable (Ghozali ; 2011).

**4. Hasil dan pembahasan**

Sampel menyebar hampir merata pada setiap perusahaan multifinance di Bandar Lampung. Tidak ada perbedaan yang terlalu signifikan pada factor tempat bekerja. Artinya distribusi kuesioner merata pada setiap perusahaan. Berdasarkan usia diketahui rentang usia 37- 46 tahun mendomiasi yaitu sebanyak 41% diikuti oleh umur 27 – 36 tahun sebanyak 33%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja memiliki pengalaman kerja yang mencuupi untuk melaksanakan pekerjaannya. Posisi yang paling menonjol adalah karyawan biasa yaitu sebanyak 40% dan supervisor sebanyak 30%. Keadaan ini menjelaskan bahwa karyawan biasa dengan waktu kerja yang cukup dan prestasi keja yang baik akan menempati kedudukan yang lebih tinggi (merit sistem).

Tabel 2. Demografi Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Faktor Demografi | Prosentase (%) |
| Tempat Bekerja | PT Buana Finance | 24 |
| PT BRI Finance | 29 |
| PT BFI Finance | 28 |
| PT Mitra Panashtika Mustika Finance (MPM Finance) | 19 |
| Usia | 17 – 26 tahun | 7 |
| 27 – 36 tahun | 33 |
| 37 – 46 tahun | 41 |
| Lebih dari 46 tahun | 19 |
| Posisi Pekerjaan | Kepala Cabang | 1 |
| Manager | 28 |
| Supervisor | 30 |
| Karyawan biasa | 40 |
| Lainnya | 1 |

Hasil perhitungan regresi terdapat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hipotesis | Koefisien | t-value | sig | Kesimpulan | R Square |
| H1 *Continuers 🡪*  kepuasan | .145 | 4.286 | .005 | Terdukung | .409 |
| H2 *Adventurers 🡪*  kepuasan | .413 | 3.684 | .017 | Terdukung |
| H3 *Easy-Glider 🡪*  kepuasan | .171 | 2.697 | .023 | Terdukung |
| H4 *Searchers 🡪*  kepuasan | .094 | 5.222 | .000 | Terdukung |
| H5 *Retreaters 🡪*  kepuasan | .087 | 4.087 | .009 | Terdukung |

Berdasarkan Tabel 3 maka hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis H1 (*continuers* (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja) memiliki nilai p-value lebih kecil dari 0.05 (0.005 < 0.05). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan yang diperoleh adalah *continuers* (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian hipotesis H2 (*adventurers* (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja) memiliki nilai dengan signifikansi sebesar 0,017 < 0.05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan yang diperoleh adalah *Adventurers* (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil pengujian hipotesis H3 (*easy*-*Glider* (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja) memiliki nilai dengan signifikansi sebesar 0,023 < 0.05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan yang diperoleh adalah *easy*-*Glider* (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Hasil pengujian hipotesis H4 (*searchers* (X4) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja) memiliki nilai dengan signifikansi sebesar 0,000< 0.05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan yang diperoleh adalah *searchers* (X4) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Hasil pengujian hipotesis H5 (*retreaters* (X5) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja) memiliki nilai dengan signifikansi sebesar 0,009 < 0.05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan yang diperoleh adalah *retreaters* (X5) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

 Pengaruh variabel *retreaters, adventurers, easy-glider, continuers, searchers* secara bersama sama memiliki pengaruh sebesar 40,9% terhadap kepuasan kerja. Intepretasi dari nilai R2 ini adalah variabel persiapan masa pensiun yang terdiri dari *retreaters, adventurers, easy-glider, continuers, searchers* mampu membentuk kepuasan kerja karyawan perusahaan jasa pembiayaan (*leasing*) di Lampung sebasar 40,9%, sisa sebesar 59,1% dipengaruh factor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Tipe masa pensiun petualang (*adventurers*) memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa jika karyawan leasing di Bandar Lampung memilih masa pensiunnya dengan tipe adventurer maka kepuasan kerja mereka meningkat sebesar 0,413. Hasil ini memperkuat penelitian Maggiori (2014) yang menyatakan bahwa pekerja akan memiliki kecendrungan untuk memilih dan mempersiapkan masa transisi petualang (*Adventurers*) pensiunnya.

Jika hasil koefisien regresi dikaitkan dengan jawaban kuantitatif terlihat konsistensi jawaban. Skor rata-rata jawaban kualitatatif untuk variabel petualang (*Adventurers*) sebesar 3,99 (mendekati 4) mengindikasikan bahwa karyawan menyukai persiapan pensiun tipe petualang. Maggiori (2014) menjelaskan tipe masa transisi pension petualang dianggap sebagai kesempatan untuk mengatur waktu dan ruang mereka sendiri dengan cara yang berbeda. Kriteria tipe ini akan berupa pengembangan kemampuan baru atau perubahan dalam perjalanan hidup. Seseorang dapat misalnya, memulai karier baru atau pindah ke negara lain untuk memulai kehidupan baru.

Jawaban kualitatif karyawan sejalan dengan pengertian yang dikemukakan Maggiori (2014) dimana karyawan finance di Bandar Lampung apabila sudah memasuki masa transisi pensiun akan memanfaatkan waktu untuk memilih peluang dan jika sudah memasuki masa transisi pensiun akan melakukan aktivitas baru tetapi sangat berbeda dari pekerjaan terakhir. Artinya sebagain besar karyawan pada masa transisi pensiun akan mempersiapkan diri meraih peluang baru dan melanjutkan tetap bekerja dengan pekerjaan yang berbeda dengan sebelumnya. Persiapan masa pensiun ini juga karyawan akan mempersiapkan diri dengan mempelajari keterampilan dan kompetensi baru. Karyawan leasing yang memilih tipe pensiun ini juga menganggap kemampuan fisik yang tidak terlalu terpengaruh dengan usia, maka karyawan memanfaatkan waktu pensiun untuk mengerjakan hal-hal yang baru setelah memasuki usia pensiun.

Tipe pensiun easy-glider merupakan variabel yang memiliki kepuasan karyawan terbesar kedua yaitu sebesar 0,171 terhadap kepuasan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan leasing di Bandar Lampung memilih puas dengan tipe pensiun *easy-glider*. Pemilihan jenis tipe masa transisi pensiun *easy-glider* juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lichak dan Gellatly (2016), dimana sebagian besar karyawan memilih tipe pensiun ini karena terbebas dari rutinitas. Tipe pensiun *easy-glider* juga meberikan kesempatan bagi individu menyalurkan aktivitas dilaur pekerjaannya seperti menjalankan aktivitas berdasarkan hobi dan menggantikan waktu yang hilang untuk keluarga selama berkerja dengan menghabiskan waktu lebih banyak untuk berkegiatan bersama keluarga. Maggiori (2014) menjelaskan bahwa peluncur (*Easy*-*Glider*) menggambarkan orang-orang yang cenderung melihat pensiun sebagai ‘‘periode kebebasan”. Seseorang dengan tipe pensiun seperti ini ingin menghabiskan waktu bersama keluarga dan melakukan kegiatan berdasarkan berdasarkan hobi.

Jika koefisien regresi dikonfirmasi dengan jawaban kualitatif terdapat keretan hubungan dimana skor jawaban kaulitatif realatif tinggi yaitu 4,21. Implikasi dari hal ini karyawan yang memilih tipe pensiun easy-glider apabila sudah memasuki masa transisi pensiun akan memiliki lebih banyak waktu untuk keluarga dan kerabat. Hal lain yang akan dilakukan adalah apabila sudah memasuki masa transisi pensiun saya akan tetap mempertahankan hidup dengan cara tetap bekerja meskipun dengan durasi waktu yang lebih singkat (paruh waktu). Selain itu persipan masa pensiun kelompok ini cendrung memiliki kebebasan untuk membuat rencana dan mengambil peluang untuk mengisi waktu selama pensiun.

Variabel dengan pengaruh terbesar ketiga adalah tipe pensiun *continuers* yaitu sebesar 0.145 terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tipe pensiun continuers berdampak 0,145 terhadap kepuasan kerja. Maggiori (2014) mengkonfirmasi bahwa tipe ini tidak menjadi pilihan utama persiapan masa pensiun sebagian pekerja di Prancis.

Keadaan ini sama dengan pilihan karyawan leasing di Lampung tidak terlalu banyak untuk memilih tipe pensiun continuers. Tipe pensiun ini dicirikan ketika mereka meninggalkan tempat kerja, penerus mempertahankan beberapa aspek penting dari pekerja mereka. Mereka cenderung fokus pada beberapa kompetensi utama dan terus menggunakannya dalam kegiatan baru, dan terkadang, mereka hanya mengurangi aktivitas kerja mereka atau tetap bekerja sebagai konsultan. Sebagian karyawan menyatakan bahwa apabila sudah memasuki masa transisi pensiun akan kurangi waktu kerja tetapi masih aktif dan akan terus bekerja tetapi dengan cara yang berbeda. Artinya sebagian kecil karyawan akan tetap bekerja setelah masa pensiun.

Pengaruh yang tidak terlalu signifikan terjadi pada tipe pensiun *searchers* dan *retreaters* hanya sebesar 0,094 dan 0,087. Kecilnya pengaruh ini mengindikasikan jika pilihan pensiun pada kedua tipe ini maka tidak terlalu berdampak pada kepuasan kerja. Kedua tipe ini mengindikasikan bahwa selama masa pensiun karyawan menganggap dirinya tidak berguna dan saat memasuki masa transisi pensiun belum memikirkan apa yang harus dilakukan.

Kedua tipe ini seperti dijelaskan oleh Maggiori (2014) para pensiun dengan jenis retretadalah mereka yang menyerah dan melepaskan diri dari kehidupan sepenuhnya. Mereka dengan golongan ini merupakan pensiunan yang seolah merasa tidak berguna setelah tidak bekerja, sehingga pada kelompok ini perlu program pendampingan saat pensiun.Sedangkan karyawan leasingdi Bandar Lampung tetap memandang pensiun merupakan hal yang positif dan harus dipersiapkan dengan baik agar masa pensiun dapat dilakukan dengan bekerja paruh waktu, menyalurkan hobi dan menghabiskan waktu lebih banyak dengan keluarga.

**5. Kesimpulan dan implikasi**

*Continuers* (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari diterimanya hipotesis ini adalah karyawan mempersiapkan masa pensiunnya dengan baik, karena akan tetap bekerja setelah masa pensiun dengan pekerjaan yang berbeda dengan pekerjaan sebelumnya *Adventurers* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari diterima hipotesis ini adalah karyawan yang memilih tipe ini akan mempersiapkan masa pensiunnya dengan menambah keterampilan dan kompetensi, sehingga dapat digunakan mencari pekerjaaan baru meskipun dengan paruh waktu. *Easy*-*Glider* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasi karyawan akan mengisi masa pensiunnya dengan kebebasan apakah akan bekerja atau tidak bekerja dan kelompok ini memiliki kecendrungan untuk menikmati masa pensiun dengan melalukan kegiatan berdasarkan hobi dan lebih banyak meluangkan waktu untuk keluarga. *Searchers* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima meskipun memiliki angka pengaruh yang kurang signifikan. Tipe ini tidak dipilih karena masa pensiun tidak dipersiapkan dengan baik sehingga karyawan tidak mengetahui apa yang akan dilakukan pada masa pensiun. *Retreaters* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima dan dengan angka pengaruh yang kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa tipe masa pensiun ini dihadapi dengan pesimis oleh karyawan karena merasa menjadi pribadi yang kurang berguna karena sudah pensiun dan secaar psikologis merasa khawatir dan memandang negative terhadap masa pensiun

Masa transisi pensiun karyawan dengan tipe *adventurer* perlu dilakukan perusahaan dengan cara melatih karyawan yang akan pensiun dengan keterampilan tertentu sehingga memiliki kompetensi tambahan bagi karyawan yang pensiun. Dengan demikian, karyawan dapat tetap bekerja saat pensiun dengan keterampilan baru meskipun bekerja pada bidang yang berbeda. Masa transisi pensiun tipe *continuers¸*perusahaan perlu membantu karyawan dengan menyelenggarakan pelatihan dengan penekanan pada hobi yang diminati oleh karyawan. Hal ini dilakukan karena karyawan tipe masa transisi pensiun ini akan memilih bekerja tetapi tidak terlalu peduli dengan hasil (materi) pekerjaan.

Perusahaan perlu memberikan bantuan psikologis untuk tipe persiapan masa pensiun *searchers* dan *retreaters*. Hal ini perlu dilakukan untuk menghindari anggapan bahwa masa pensiun merupakan masa yang mengkhawatirkan karena tidak bekerja dan merasa tidak berguna karena tidak memiliki pekerjaan. Karyawan tipe ini perlu bantuan psikologis perusahaan agak kekhawatiran memasuki masa pensiun tidak terjadi, sehingga karyawan dapat memiliki rencana yang baik saat masa pensiun. **P**erusahaan perlu memfasilitasi karyawannya dengan tipe pensiun *Easy*-*Glider*dengan cara membentuk wadah pensiunan karyawan sehingga menjadi sarana interaksi bagi karyawan yang sudah pensiun. Karyawan dengan tipe ini memiliki kecendrungan untuk meluangkan masa pensiunnya dengan meluangkan waktu untuk diri sendiri, sehingga wadah pensiunan ini menjadi sarana interaksi antar para pensiunan dan perusahaan.

**Limitasi dan studi lanjutan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penggunaan alat analisis. Penelitian mendatang sebaiknya menggunakan alat analisis *structural equation model*, sehingga interaksi antar indikator dan varaibel dapat terukur. Dengan demikian akan membantu menganalisis lebih komprehensif.

**Ucapan terima kasih**

Penelitian mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu penelitian ini antara lain kepada para karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini. Selain itu pihak Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang memfasilitasi penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih atas saran dan perbaikan pada penelitian ini terutama kepada para pembimbing Bapak Habibullah Jimat dan Ibu Keumala Hayati.

**REFERENSI**

Al-Ahmadi, H. 2009. Factors affecting performance of hospital nurses in Riyarh Saudi Arabia. *Internasional journal Of Health Care*, 22(1), 40-54. Doi: 10.1108/09526860910927943.

Allen, N.J., dan Meyer, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization.*Journal of Occupational Psychology*, 1-18.

Buech, Veronika I.D. Alexandra Michel, Karlheinz Sonntag, (2010) "Suggestion systems in organizations: what motivates employees to submit suggestions?",*European Journal of Innovation Management, Vol. 13 Issue: 4, pp.507-525*

Ghozali*,* Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM.*SPSS 1(edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.

Dessler, Gary. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Prenhallindo, Jakarta.

Gibson, James L. John M. Ivansevich dan James H. Donnelly,Jr., dan Robert Konopaske. 2012. *Organiations.* New York: McGraw-Hill.

Joo,Min-Kyu 2017 “Retirement Benefits as a Two-way Street: Investigating Psychological Mechanisms of Retirement Benefits on Employee Outcomes ;A Conceptual Model”, Journal of Organizational Psychology Vol. 17(2) 2017.

Lieze Sohier Luc Van dan Ootegem Elsy Verhofstadt, 2019 “Well-Being During The Transition From Work to Retirement. “ Working Paper Faculty of Economics and Business Administration Campus Tweekerken, St.-Pietersplein 5, 9000 Ghent – BELGIUM

Lichak, A.A dan Gellatly, I. R (2016) “How Pension Accrual Effects Job Satisfaction” Journal of Labour Reserch (23(1); 145 – 162

Maggiori, Christian Roberto Nihil, Ariane Froidevaux, and Je ́roˆme Rossier.2014 “Development and Validation of the Transition to Retirement Questionnaire”, Journal of Career Assessment 2014, Vol. 22(3) 505-523

Manullang, Marihot. 2016. Manajemen Personalia. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2016.*Essentials of Organizational Behavior*. (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education

Teemu Kautonen, Ulla Hytti, Dieter Bo¨genhold, Jarna Heinonen, 2012 “Job satisfaction and retirement age intentions in Finland Self-employed versus salary earners”, International Journal of Manpower Vol. 33 No. 4, 2012 pp. 424-440

Topa, Gabriel, Juan Antonio Marino, Marco Depolo, Carlos-Maria Alcover dan J. Francisco Morales ; 2008 “Antecedents and Consequecies of Ritirement Planning and Decision-making ; A Meta Analysis and Model” Journal Of Vacotional Behavior, Vol. 4 2008.

Usmara, A. 2006. Motivasi Kerja (Proses,Teori dan Praktik). Amara Books,Yogyakarta

Yeji Kim dan Yoon C. Cho, 2016 “Impact Of Retirement System On Job Satisfaction And Loyalty: A Case Of The Salary Peak System”, International Business & Economics Research Journal – January/February 2016 Volume 15, Number 1

…..