

**PENGARUH PROGRAM PURNA KARYA, DUKUNGAN SOSIAL DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PRA PURNA
KARYA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN, DAN
KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN SLEMAN**

Baiq Eva Sunantari
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan
Email: baiqevasunantari3@gmail.com

ABSTRAK

Pegawai pra purna karya adalah pegawai yang akan memasuki masa pensiun dan tentunya masih bekerja hingga masa pensiun tiba, dalam rentan waktu ini tidak sedikit pegawai pra purna karya yang mulai menunjukkan gejala-gejala stres. Kondisi ini tentunya akan berdampak kurang baik bagi instansi mengingat pegawai pra purna karya selaku sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga bagi instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program purna karya, dukungan sosial, dan kepribadian terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman kabupaten Sleman baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pejabat dan pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman kabupaten Sleman. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yakni pengambilan sampel dengan kriteria tertentu sehingga di peroleh sampel sebanyak 40 orang. Data penelitian ini berupa data primer yang bersumber dari kuesioner dan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS 20.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Program purna karya (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) pegawai pra purna karya yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,948 > 0,05$. 2) Dukungan sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) pegawai pra purna karya yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. 3) Kepribadian (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) pegawai pra purna karya yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,605 > 0,05$. 4) Program purna karya (X_1), dukungan sosial (X_2) dan kepribadian (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) pegawai pra purna karya yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$.

Kata Kunci: *Program Purna Karya, Dukungan Sosial, Kepribadian dan Stres Kerja*

THE EFFECT OF RETIREMENT PROGRAM, SOCIAL SUPPORT, AND PERSONALITY ON JOB STRESS OF PRE-RETIREMENT EMPLOYEES AT THE PUBLIC WORKS, HOUSING AND SETTLEMENT AREAS OF SLEMAN REGENCY

Baiq Eva Sunantari
Faculty Of Economics and Business, Ahmad Dahlan University
Email: baiqevasunantari3@gmail.com

ABSTRACT

Pre-retirement employees are employees who are about to retire and of course are still working until retirement arrives, in this vulnerable period not a few pre-retirement employees who begin to show symptoms of stress symptoms. This condition will certainly have an unfavorable impact on company considering that pre-retirement employees as human resources are one of the valuable assets for company. This study aims to determine the effect of retirement programs, social support, and personality on the job stress of pre-retirement employees at the Public Works, Housing and Settlement Areas of Sleman regency both partially and simultaneously.

The population in this study are all officials and employees who work in The Public Works, Housing and Settlement Areas of Sleman Regency. The sampling technique in this study was purposive sampling, namely sampling with certain criteria so that as many as 40 people were sampled. This research data is in the form of primary data sourced from questionnaires and data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20.0 software.

The results showed that: 1) The retirement program (X_1) does not significantly influence on the job stress (Y) of pre-retirement employees as indicated by the significance value of $0.948 > 0.05$. 2) Social support (X_2) significantly influence on the job stress (Y) of pre-retirement employees as indicated by the significance value of $0.013 < 0.05$. 3) Personality (X_3) does not have a significant effect on the job stress (Y) of pre-retirement employees as indicated by a significance value of $0.605 > 0.05$. 4) The retirement program (X_1) Social support (X_2) and Personality (X_3) together (simultaneously) have a significant effect on the job stress (Y) of pre-retirement employees as indicated by the significance value of $0.020 < 0.05$.

Keywords: *Retirement Programs, Social Support, Personality, and Job Stress.*

A. PENDAHULUAN

Umumnya tujuan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Namun bila ditelusuri lebih jauh tujuan seseorang dalam bekerja adalah untuk mencari identitas diri, status sosial, ataupun fungsi sosial agar dapat dihargai, baik dalam lingkungan kerja ataupun diluar lingkungan kerja. Bagi seorang karyawan atau pegawai, bekerja merupakan siklus hidup yang memiliki awal dan akhir. Akhir dari suatu pekerjaan adalah masa purna karya atau lebih dikenal sebagai masa pensiun. Berdasarkan UU No. 5 tahun 2014 Batas Usia Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil adalah 58 tahun untuk pejabat Administrasi dan 60 tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional.

Masa pensiun tidak datang dengan sendirinya melainkan bertahap. Menurut Hakim (2007) tahap pertama yang akan dilalui dalam masa pensiun adalah tahap pra pensiun atau masa persiapan pensiun. Pada masa ini tentunya terdapat karyawan atau pegawai pra purna karya, yakni pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Karyawan atau pegawai pra purna karya tentunya masih tetap bekerja hingga masa pensiun tiba. Dalam rentan waktu ini tidak sedikit karyawan pra purna karya yang mulai menunjukkan gejala-gejala stres seperti sering marah, susah tidur, malas bekerja, sering pusing, ataupun muncul

kecemasan-kecemasan jika uang pensiunnya nanti tidak cukup sehingga berbagai penyakit mulai bermunculan seiring dengan datangnya masa-masa persiapan pensiun (MPP). Lebih lanjut Menurut Helmi (2000) karyawan atau pegawai yang mengalami stres akan menunjukkan reaksi negatif, salah satunya tampak pada reaksi perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan pra purna karya yang mengalami stres yakni perilaku karyawan atau pegawai tersebut yang malas untuk bertemu dengan teman sekantor karena merasa rendah diri. Kondisi ini tentu akan berdampak kurang baik bagi instansi mengingat karyawan pra purna karya selaku sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga bagi instansi dimana tenaga dan keahliannya masih dibutuhkan oleh instansi.

Memasuki masa pra purna karya, tidak semua karyawan atau pegawai siap dalam menghadapinya. Untuk itu persiapan menjelang masa pensiun baik dari aspek fisik, psikologis, sosial dan ekonomi harus direncanakan sejak dini, sehingga tidak terjadi masalah yang timbul akibat pensiun (Suara Pembaruan, 2004). Dalam menunjang karyawan pada masa purna karya, diperlukan adanya program purna karya yang dimana didalamnya juga terdapat program pra purna karya. Program pra purna karya biasanya diberikan 1 tahun

menjelang pensiun sehingga terkadang hal ini tidak cukup membuat pegawai memiliki persiapan yang cukup untuk menjalani masa pensiun nantinya. Program pra purna karya biasanya difasilitasi oleh perusahaan atau instansi pemerintah yang bekerjasama dengan dinas-dinas terkait. Dengan di berikannya program pra purna karya bagi calon pensiun bisa membangun kerjasama dan hubungan yang tetap harmonis antara karyawan atau pegawai yang memasuki masa pra pensiun dengan instansinya karena karyawan merasa mendapatkan support dari instansi sehingga yang bersangkutan akan tetap memberikan performa terbaik dalam bekerja serta memiliki motivasi kerja yang tinggi. Program pra purna karya sendiri umumnya dititikberatkan pada persiapan berwirausaha, akan tetapi selain berwirausaha adapula beberapa program pra purna karya yang penting dilakukan yakni persiapan secara psikologis, sosial, dan kesehatan fisik.

Hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan atau pegawai dalam memasuki dan menerima masa pensiun lainnya adalah adanya dukungan sosial sebagai sumber daya relasional sosial yang turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Hal ini dikarenakan manusia membutuhkan orang lain untuk dapat memenuhi kebutuhannya, dukungan sosial juga

berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, maka dari itu setiap manusia membutuhkan dukungan sosial. Menurut Atkinson (2005) dukungan sosial dapat berpengaruh terhadap stres pada karyawan yang dimana semakin banyak dukungan sosial maka tingkat stres akan rendah dan begitu pula sebaliknya apabila tidak ada dukungan sosial yang mendukung maka tingkat stres kerja karyawan akan tinggi. Menurut Robbins (2017) dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau dengan atasan hal tersebut dapat membendung dampak dari timbulnya stres. Hal ini disebabkan karena dukungan sosial berperan sebagai pelega yang dapat mengurangi efek negatif dari pekerjaan yang sangat menegangkan. Lebih lanjut dikatakan bahwa adanya dukungan sosial dari keluarga dan teman terdekat dapat membantu karyawan atau pegawai untuk tetap semangat dan percaya diri dalam menghadapi realita hidup yang sedang dijalani terlebih pada masa pra purna karya.

Selain adanya program purna karya dan dukungan sosial, kepribadian juga merupakan hal yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi karyawan atau pegawai dalam memasuki dan menerima masa pensiun. Kepribadian sebagai sumber individu juga dapat mempengaruhi stres kerja karyawan pra purna karya. Menurut Robbins dan

Coulter (2010) kepribadian adalah kombinasi unik dari pola emosional, pikiran, dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan reaksi terhadap stres, tipe kepribadian dapat di bedakan menjadi dua yaitu kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B. Orang dengan kepribadian tipe A adalah orang yang agresif dan kompetitif, menyusun standar yang tinggi, dan senantiasa merasa diburu-buru waktu. Orang dengan kepribadian tipe B adalah orang yang santai dan tidak tergesa-gesa dan menerima situasi apa adanya serta tidak senang bersaing. Dengan demikian orang dengan kepribadian tipe A lebih mudah terkena stres dalam bekerja.

Stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan (Robbins, 2017). Menurut Handoko (2014) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut pendapat lain stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang akibat faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain. Lebih lanjut dikatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi seorang

individu maupun kelompok yang mengalami gangguan, tuntutan dan tekanan dari dalam maupun luar diri yang dapat menyebabkan kerugian bagi suatu organisasi apabila tidak diberikan penanganan yang baik dan tepat.

DPUPKP Sleman tentunya memiliki pegawai dan pejabat dengan jumlah yang tidak sedikit serta memiliki keahlian dibidangnya masing-masing. Dilihat dari jumlah pegawai yang ada tentunya terdapat pegawai pra purna karya, yakni pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, beberapa pegawai mulai menunjukkan gejala-gejala stres seperti pegawai merasakan kejenuhan dan bosan dalam bekerja, lebih mudah lelah, sakit kepala, susah untuk istirahat atau tidur, datang terlambat ke tempat kerja dan bahkan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pegawai sulit ditemui ketika di butuhkan pada saat ada urusan yang mendesak. Akibat dari hal tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai sendiri sehingga ini menjadi masalah tersendiri bagi instansi. Namun adapula pegawai yang tidak mengalami kesulitan untuk tidur, tidak mengalami kejenuhan dan bosan dalam bekerja melainkan bersemangat, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, selain itu pegawai juga datang tepat waktu ke tempat kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan fenomena yang ada di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Sleman maka dapat disimpulkan bahwa ada masalah terkait dengan stres kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat topik penelitian yang berjudul: “Pengaruh Program Purna Karya, Dukungan Sosial, dan Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Pra Purna Karya Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Sleman”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah program purna karya berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman?
3. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas

pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman?

4. Apakah program purna karya, dukungan sosial, dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman?

C. BATASAN MASALAH

Untuk menghindari adanya pembahasan diluar dari yang diteliti serta agar pembahasan lebih terfokus, maka batasan masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pra purna karya yang akan memasuki masa pensiun dalam kurun waktu 1 sampai 5 tahun kedepan dengan minimal usia 53 tahun.
2. Kepribadian yang dimaksud dalam penelitian ini terbatas pada kepribadian tipe A. yakni tipe kepribadian yang lebih rentan terkena stres.
3. Stres kerja dalam penelitian ini lebih terfokus pada distress (stres negatif), yaitu perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan dan dapat mengganggu atau menghambat individu untuk

berprestasi dalam kehidupan organisasi.

D. TINJAUAN PUSTAKA

Stres terdiri dari tiga komponen stres yaitu, *stressor* (sumber penyebab stres), proses, dan respon stres. *Stressor* adalah stimulus yang mengancam kesejahteraan orang lain. Respon stres adalah reaksi yang muncul, sedangkan proses adalah mekanisme interaktif yang dimulai dari datangnya *stressor* sampai munculnya respon stres (Helmi, 1995). Adapun definisi stres yang dikemukakan oleh para ahli relatif memiliki konsep penyertaan yang sama.

Menurut Handoko (2014) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, dimana stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) Stres kerja merupakan suatu respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan fisik atau psikologis secara berlebihan kepada seseorang. Sedangkan menurut Robbins (2017) stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan.

Stres kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Menurut Mayliana (2018) Stres kerja akan berdampak positif bila stres kerja berada pada tingkat yang sedang, tidak berada dalam tingkat yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah. Dampak positif dari stres kerja yaitu dapat memunculkan semangat dan daya saing dalam bekerja. Sedangkan Menurut Luthans (2011) stres kerja akan berdampak negatif apabila stres kerja terjadi secara berlebihan dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama maka akan berdampak negatif pada kesehatan, psikologis, dan interaksi interpersonal karyawan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat dilihat persamaan mengenai stres yakni stress diartikan sebagai suatu kondisi yang dirasakan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaan. Jadi menurut penulis stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan baik secara fisik ataupun psikologis akibat dari adanya kombinasi dari berbagai *stressor* sehingga berpengaruh terhadap performa atau kinerja seseorang.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) Program purna karya atau yang lebih dikenal sebagai program pensiun adalah tunjangan pensiun yang ditetapkan dan didanai oleh pengusaha

dan karyawan. Program purna karya sendiri dapat berupa pesangon dan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) (Palmore, 2000). Pesangon adalah tunjangan keamanan yang bersifat sukarela yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sedangkan jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan sosial merupakan sebuah sistem yang memberikan tunjangan usia tua, tunjangan cacat, dan tunjangan pensiun kepada individu yang sebelumnya bekerja.

Selain program purna karya, adanya program pra purna karya juga sangat dibutuhkan oleh karyawan pra purna karya karena sebelum memasuki masa pensiun tentunya karyawan akan melalui masa pra pensiun atau yang lebih dikenal sebagai masa persiapan pensiun (MPP). Pada masa ini tidak jarang karyawan mengalami stres, hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan dalam menyesuaikan diri untuk menghadapi masa pensiun nantinya. Tidak jarang pula pada masa ini karyawan merasa *powerless* dengan statusnya yang baru sehingga muncul gejala *post power syndrome* (Helmi, 2000). Untuk mengatasi hal tersebut maka beberapa perusahaan atau instansi pemerintah mulai memberikan program masa persiapan pensiun atau program pra purna karya, yakni serangkaian kegiatan atau program khusus yang diadakan oleh perusahaan untuk

mempersiapkan individu dalam menghadapi masa pensiunnya kelak (Simamora, 1999) lebih lanjut dikatakan bahwa program perencanaan pensiun yang disponsori oleh perusahaan akan memudahkan transisi karyawan yang telah bekerja lama serta untuk memastikan bahwa karyawan yang pensiun tidak merasa terdampar ataupun terisolasi.

H₁: Program purna karya berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman.

Secara umum dukungan sosial didefinisikan sebagai adanya hubungan yang bersifat menolong dan mempunyai nilai khusus bagi individu yang menerimanya. Menurut Robbins (2017) dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau dengan atasan dimana hal tersebut dapat membendung dampak dari timbulnya stres. Sedangkan Menurut Wijono (2010) dukungan sosial diartikan sebagai suatu cara komunikasi yang positif yang berisi tentang perasaan suka, keyakinan, penghargaan, penerimaan diri dan kepercayaan diri seseorang terhadap kepentingan orang lain.

Berdasarkan dari berbagai definisi mengenai dukungan sosial tersebut, maka dukungan sosial menurut peneliti sendiri adalah faktor yang berasal dari

luar individu yang dapat berupa dukungan, bantuan, perhatian emosi, maupun hubungan baik dengan keluarga dan kolega sehingga individu merasa dihargai dan diterima oleh lingkungan sekitarnya, dimana hal tersebut akan berdampak pada kemampuan individu dalam mengelola dan menghadapi stres.

Dalam kaitannya dengan karyawan pra purna karya, adanya dukungan sosial dapat mengurangi respon fisiologis terhadap stres, karena salah satu kejadian yang merupakan keadaan yang menimbulkan *stressfull* adalah pensiun. Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial yang tinggi tidak mengalami kecemasan dalam menghadapi masa pensiunnya. Diantara berbagai macam dukungan sosial, keluarga merupakan lingkungan yang paling dekat baik secara fisik maupun sosial.

H₂: Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman.

Menurut Robbins dan Judge (2017) kepribadian adalah jumlah total cara-cara dimana seorang individu bereaksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Lebih lanjut dikatakan bahwa cara-cara tersebut dapat digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan

dapat diperlihatkan. Menurut peneliti kepribadian adalah sifat dan ciri khas yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor psikologis yang membedakannya dalam berinteraksi dengan orang lain.

Pada kenyataannya kemampuan seseorang dalam menghadapi stres tentunya berbeda. Adanya perbedaan dalam menghadapi stres tidak lepas dari faktor individu sendiri yang dalam hal ini adalah kepribadian. Menurut Handoko (2014) berdasarkan reaksi terhadap stres, kepribadian dibedakan menjadi dua yaitu: kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) Tipe A lebih rentan mengalami stres dibanding Tipe B. Tipe A merupakan kepribadian yang pola perilakunya sangat ambisius, agresif, selalu bekerja untuk mencapai sesuatu, berlomba dengan waktu, dan terlibat penuh pada tugas-tugas pekerjaannya. Akibatnya individu dengan pola perilaku Tipe A selalu berada dalam keadaan tegang dan stres (Robbins, 2017).

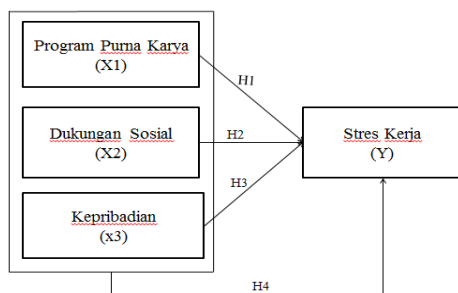
H₃: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman.

Salah satu keadaan yang dapat menimbulkan *stressfull* adalah pensiun.

Tejasurya (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel program purna karya dan dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap stres kerja karyawan, sedangkan variabel kepribadian berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pra purna karya di Damatex Salatiga. Sedangkan menurut Kim dan Moen (dalam Papalia, Old & Feldman, 2008) menyebutkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan atau pegawai dalam menghadapi masa pensiun diantaranya adalah kepribadian dan dukungan sosial sebagai sumber daya relasional sosial. Lebih lanjut menurut Palmore (2000) faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja bagi karyawan pra purna karya yaitu adanya program purna karya.

H4: Program purna karya, dukungan sosial, dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman.

E. MODEL PENELITIAN



F. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pejabat dan pegawai yang bekerja di dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman yang berjumlah 537 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni Pejabat dan pegawai pra purna karya yang memasuki masa pensiun dalam kurun waktu 1 sampai 5 tahun kedepan dan berumur minimal 53 tahun sejumlah 40 orang.

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni data dalam penelitian ini berupa angka-angka yang kemudian diolah dan di analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Perhitungan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program statistik SPSS *for windows* versi 20.0 Sedangkan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

(Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada karyawan pra purna karya dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman yang memenuhi kriteria sebagai responden dalam penelitian ini guna mendapatkan informasi terkait dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Peneliti menggunakan program *SPSS versi 20.0* untuk menguji kevalidan data dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *person* kemudian dilakukan membandingkan hasil *r* hitung dengan hasil *r* tabel dengan ketentuan apabila:
 $t_{hitung} > t_{tabel} =$ instrument penelitian tersebut dinyatakan valid
 $t_{hitung} < t_{tabel} =$ instrument penelitian tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur ketepatan suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila hasil atau jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur

reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Sugiyono, 2017).

Untuk mengetahui pengaruh program purna karya, dukungan sosial, dan kepribadian terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Stres Kerja
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi program purna karya
- x₁ = Program Purna Karya
- b₂ = Koefisien regresi dukungan sosial
- x₂ = Dukungan Sosial
- b₃ = Koefisien regresi kepribadian
- x₃ = Kepribadian
- e = Standar error

Uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji F (uji secara simultan) dan Uji t (uji secara parsial). uji f digunakan untuk menguji apakah variabel program purna karya, dukungan sosial, dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman (DPUPKP)

kabupaten Sleman. Dalam uji f kesimpulan yang dapat diambil adalah dengan melihat ketentuan:

$H_0 : \alpha > 5\%$ (tidak ada pengaruh signifikan)

$H_a : \alpha < 5\%$ (ada pengaruh yang signifikan)

uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara X dan Y. Apakah variabel program purna karya, dukungan sosial dan Kepribadian berpengaruh signifikan secara parsial/terpisah terhadap variabel Stres kerja karyawan pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman. Kesimpulan yang diambil dalam uji t ini adalah dengan melihat ketentuan:

$H_0 : \alpha > 5\%$ (tidak ada pengaruh signifikan)

$H_a : \alpha < 5\%$ (ada pengaruh yang signifikan)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dimana besarnya Koefisien determinan (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila Koefisien determinan (R^2) 0 (nol) maka variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila Koefisien determinan (R^2) semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel

dependen.

G. ANALISIS DATA

Adapun Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, status pekerjaan, status hubungan, dan tahun pensiun. Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini sejumlah 40 responden yang terdiri dari responden laki-laki sebanyak 34 orang (85%) dan responden perempuan sebanyak 6 orang (15%). Adapun Karakteristik responden penelitian berdasarkan umur responden dengan usia 53 tahun sebanyak 6 orang (15%), responden dengan usia 54 tahun sebanyak 11 orang (27,5%), responden dengan usia 55 tahun sebanyak 4 orang (10%), responden dengan usia 56 tahun sebanyak 8 orang (20%), responden dengan usia 57 tahun sebanyak 8 orang (20%), responden dengan usia 58 tahun sebanyak 2 orang (5%), dan terakhir responden dengan usia 59 tahun sebanyak 1 orang (2,5%). Karakteristik responden penelitian berdasarkan status pekerjaan responden dalam penelitian ini seluruhnya berstatus sebagai pegawai tetap dengan jumlah 40 orang (100%). Karakteristik responden penelitian berdasarkan status hubungan yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini hampir seluruhnya berstatus sudah menikah dengan jumlah 40 orang (100%). Karakteristik

responden penelitian berdasarkan tahun pensiun diketahui bahwa responden yang akan memasuki masa pensiun pada tahun 2020 sebanyak 12 orang (30%), responden yang akan memasuki masa pensiun pada tahun 2021 sebanyak 8 orang (20%), responden yang akan memasuki masa pensiun pada tahun 2022 sebanyak 8 orang (20%), responden yang akan memasuki masa pensiun pada tahun 2023 sebanyak 7 orang (17,5%), dan responden yang akan memasuki masa pensiun pada tahun 2024 sebanyak 5 orang (12,5%).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20. Dengan membandingkan hasil output SPSS sehingga diketahui hasil nilai korelasi antar tiap item dengan skor total item yang sudah di koreksi selanjutnya nilai korelasi di bandingkan dengan nilai r tabel pada signifikansi 5% (0,05) dengan uji coba dua sisi, sedangkan jumlah data untuk uji validitas yaitu 30 responden. Nilai r tabel dapat ditentukan dengan melihat tabel distribusi r tabel, berdasarkan $DF = n-2 = 30-2 = 28$ dengan signifikansi 0,05 sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil uji validitas dengan 30 responden yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Hasil uji Validitas Program Purna Karya.

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
PPK_1.1	0,679	0,361	Valid
PPK_1.2	0,692	0,361	Valid
PPK_1.3	0,818	0,361	Valid
PPK_2.1	0,601	0,361	Valid
PPK_2.2	0,806	0,361	Valid
PPK_2.3	0,813	0,361	Valid
PPK_3.1	0,802	0,361	Valid
PPK_3.2	0,760	0,361	Valid
PPK_3.3	0,594	0,361	Valid

Sumber: Data Primer (2019)

Hasil uji Validitas Dukungan Sosial (Tahap I).

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
DS_1.1	0,486	0,361	Valid
DS_1.2	0,507	0,361	Valid
DS_2.1	0,420	0,361	Valid
DS_2.2	0,685	0,361	Valid
DS_3.1	0,590	0,361	Valid
DS_3.2	0,170	0,361	Tidak Valid
DS_4.1	0,617	0,361	Valid
DS_4.2	0,551	0,361	Valid
DS_5.1	0,540	0,361	Valid
DS_5.2	0,655	0,361	Valid

Sumber: Data Primer (2019)

Hasil uji Validitas Dukungan Sosial (Tahap II).

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
DS_1.1	0,474	0,361	Valid
DS_1.2	0,474	0,361	Valid
DS_2.1	0,449	0,361	Valid
DS_2.2	0,699	0,361	Valid
DS_3.1	0,555	0,361	Valid
DS_4.1	0,625	0,361	Valid
DS_4.2	0,525	0,361	Valid
DS_5.1	0,586	0,361	Valid
DS_5.2	0,697	0,361	Valid

Sumber: Data Primer (2019)

Hasil uji Validitas Kepribadian.

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
K_1.1	0,411	0,361	Valid
K_1.2	0,715	0,361	Valid
K_2.1	0,496	0,361	Valid
K_3.1	0,402	0,361	Valid
K_3.2	0,568	0,361	Valid
K_4.1	0,593	0,361	Valid
K_4.2	0,546	0,361	Valid
K_4.3	0,544	0,361	Valid
K_5.1	0,652	0,361	Valid
K_5.2	0,375	0,361	Valid

Sumber: Data Primer (2019)

Hasil Uji Variabel Stres Kerja

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
SK_1.1	0,529	0,361	Valid
SK_1.2	0,672	0,361	Valid
SK_1.3	0,566	0,361	Valid
SK_2.1	0,714	0,361	Valid
SK_2.2	0,667	0,361	Valid
SK_2.3	0,599	0,361	Valid
SK_3.1	0,622	0,361	Valid
SK_3.2	0,612	0,361	Valid
SK_3.3	0,579	0,361	Valid
SK_3.4	0,552	0,361	Valid

Sumber: Data Primer (2019)

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	a-Batas	Ket
Program Purna Karya (X ₁)	0,884	0,60	Reliabel
Dukungan Sosial (X ₂)	0,719	0,60	Reliabel
Kepribadian (X ₃)	0,673	0,60	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,809	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (2019)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients	Sig
	B	
(Constant)	4.680	.000
Program purna_karya	-.010	.948
Dukungan_Sosial	-.398	.013
Kepribadian	-.124	.605

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,680 - 0,010X_1 - 0,398X_2 - 0,124X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi stres kerja (Y) sebesar 4,680 merupakan nilai konstanta, jika program purna karya (X₁), dukungan sosial (X₂), dan Kepribadian (X₃) dianggap nol (0) maka stres kerja sama dengan nilai konstanta.
- 2) Koefisien regresi program purna karya (X₁) sebesar -0,010 dan bersifat negatif, ini menyatakan bahwa jika program purna karya mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, stres kerja (Y) akan turun sebesar -0,010 yang artinya semakin baik program purna karya (X₁) yang diterapkan maka stres kerja (Y) pada pegawai pra purna karya akan menurun.

- 3) Koefisien regresi dukungan sosial (X_2) sebesar $-0,398$ dan bersifat negatif, ini menyatakan bahwa jika dukungan sosial (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka stres kerja (Y) akan menurun sebesar $-0,398$ yang artinya jika pegawai pra purna karya mendapat dukungan sosial yang tinggi baik dari keluarga, rekan kerja maupun atasan maka kemungkinan pegawai akan mengalami stres kerja semakin menurun.
- 4) Koefisien regresi kepribadian (X_3) sebesar $-0,124$ dan bersifat negatif, ini menunjukkan bahwa jika kepribadian (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka stres kerja akan menurun sebesar $-0,124$ yang artinya apabila kepribadian (X_3) meningkat maka stres kerja (Y) menurun.

Hasil Uji F (uji secara simultan)

F	Signifikansi	Hasil
3,737	0,020 ^b	Signifikan

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan hasil uji simultan di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel program purna karya (X_1), dukungan sosial (X_2), dan kepribadian (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y). Artinya H_4 diterima dimana

program purna karya, dukungan sosial, dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman.

Hasil Uji t (uji secara parsial)

Variabel	Signifikansi	Hasil
Program Purna Karya (X_1)	0,948	Tidak Signifikan
Dukungan Sosial (X_2)	0,013	Signifikan
Kepribadian (X_3)	0,605	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil uji parsial (uji t) pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Program Purna Karya (X_1)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel program purna karya (X_1) sebesar $0,948 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel program purna karya (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman.

2) Variabel Dukungan Sosial (X_2)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel dukungan sosial (X_2) sebesar $0,013 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa

variabel dukungan sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman.

3) Variabel Kepribadian

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kepribadian (X_3) sebesar $0,605 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel kepribadian (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada dinas pekerjaan umum, perumahan, dan kawasan permukiman (DPUPKP) kabupaten Sleman.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square
1	0,237

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,237 atau sama dengan 23,7% yang berarti bahwa variabel program purna karya (X_1), dukungan sosial (X_2), dan kepribadian (X_3) berkontribusi sebesar 23,7% dalam mempengaruhi stres kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 23,7\% = 76,3\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H. PEMBAHASAN

Pernyataan hipotesis pertama bahwa program purna karya (X_1)

berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada DPUPKP Sleman tidak terbukti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa program purna karya sudah diterapkan jauh sebelum pegawai akan memasuki masa pensiun serta telah berjalan dengan baik sesuai dengan UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) bahwa kepersetaan jaminan sosial bersifat wajib. Lebih lanjut ketentuan yang bersifat wajib diatur juga dalam UU No. 11/1969 tentang Pensiun Pegawai bagi PNS, anggota TNI dan Polri. UU No. 3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan. Oleh karena itu pemberian program purna karya sudah berlangsung sejak lama yakni sejak pegawai mulai bekerja di instansi tempat ia bekerja. Dengan demikian pegawai pra purna karya tidak merasa tertekan pada saat akan memasuki masa pensiun karena itu pegawai pra purna karya tidak mengalami stres kerja yang artinya H_1 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tejasurya (2012) yang menunjukkan bahwa faktor program pensiun dan persiapan pensiun tidak berpengaruh terhadap stres karyawan pra purna karya di Damatex Salatiga. Dimana program yang diberikan kepada karyawan pra purna karya sudah berjalan dengan baik sesuai dengan undang-undang No. 13 tahun 2003

tentang ketenagakerjaan dengan tidak menunda-nunda pemberian program tersebut dan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan di Damatex Salatiga.

Sebagian besar instansi memang sudah menerapkan program pensiun untuk menghadapi masalah keuangan, akan tetapi jika mengingat usia pegawai pra purna karya yang masih berada dalam usia dewasa menengah yang secara psikologis masih dapat dikatakan produktif, tentunya hal ini akan berdampak pada psikologis pegawai pra purna karya sendiri. Akibat psikologis dari hal ini akan mempengaruhi kesehatan mental dan kemampuan pegawai pra purna karya dalam menyesuaikan diri nantinya. Oleh karena itu adanya intervensi psikologis sangat diperlukan oleh pegawai pra purna karya. Intervensi yang dilakukan dapat berupa training dan seminar yang orientasinya mengarah pada persiapan psikologis (Eliana, 2003). Selain aspek psikologis, aspek kesehatan, prinsip-prinsip kewirausahaan dan kegiatan yang akan dilakukan pada masa purna karya juga perlu di perhatikan.

Beberapa program atau pelatihan yang dapat membantu pegawai pra purna karya dalam menghadapi masa purna karya antara lain sebagai berikut:

1) Pelatihan kewirausahaan

Pelatihan kewirausahaan dapat memberikan pegawai pra purna karya informasi mengenai

berbagai bentuk usaha yang dapat dipilih jika ingin menjadi wirausahawan saat pensiun nanti.

2) Pola hidup sehat dan bugar di masa purna karya

Pemahaman tentang pola hidup sehat bagi pegawai pra purna karya sangat diperlukan, oleh karena itu instansi perlu mengadakan berbagai program pembekalan mengenai bagaimana pola hidup sehat pada usia pensiun yang di anjurkan oleh pakar kesehatan, adanya penyuluhan kesehatan dan senam (Jantung sehat, Diabetes dan Reumatik) yang bisa dilakukan secara rutin.

3) *Spiritual Quetiont*: Hidup yang lebih bermakna

Pegawai pra purna karya perlu mendapatkan pemahaman mengenai bagaimana mempersiapkan diri untuk menghadapi kehidupan pasca pensiun khususnya dalam bidang spiritual agar mengetahui bagaimana memaknai hidup supaya terasa lebih bermakna.

4) Pembelajaran ke sentra bisnis dan berbagi pengalaman dengan pengusaha dari pensiunan pegawai

Tujuan pelatihan dan program tersebut antara lain memberikan pemahaman mengenai:

1) Bagaimana mengelola keuangan hari tua di masa purna karya agar

dapat menjalani kehidupan yang baik

- 2) Peluang bisnis yang sebaiknya dilakukan atau tidak dilakukan
- 3) Persiapan mental dan perilaku serta perubahan *mind set* dalam memasuki masa purna karya
- 4) Menggugah tekad untuk tetap semangat sebelum pensiun.

Pernyataan hipotesis kedua bahwa variabel dukungan sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) pegawai pra purna karya pada DPUPKP Sleman terbukti dalam penelitian ini. Adanya dorongan berupa dukungan sosial baik dari keluarga, rekan kerja, maupun atasan ditempat kerja yang diterima oleh pegawai pra purna karya pada saat memasuki masa purna karya akan berdampak pada stres kerja yang rendah bagi pegawai pra purna karya, sehingga hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tejasurya (2012) dimana dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pra purna karya di Damatex Salatiga. Akan tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murniasih (2018) bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Indo Acidatama Tbk. dan didukung pula oleh hasil penelitian Mayliana (2018) bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial

yang diberikan pada karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan sosial yang diberikan pada karyawan, maka semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan.

Pernyataan hipotesis ketiga bahwa variabel kepribadian (X_3) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) pegawai pra purna karya pada DPUPKP Sleman tidak terbukti dalam penelitian ini sehingga H_3 ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Arifin (2016) yang menyatakan bahwa faktor individu yang dalam hal ini adalah kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2016) dan Tejasurya (2012) yang menunjukkan bahwa variabel kepribadian tipe A berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pra purna karya sedangkan kepribadian tipe B tidak berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pra purna karya.

Kemampuan pegawai pra purna karya dalam menghadapi stres tentunya berbeda. Dalam kaitannya dengan pegawai pra purna karya yang akan menghadapi pensiun, adanya kekhawatiran tentang kehidupan setelah pensiun, perasaan akan berkurangnya penghargaan dari orang lain serta kurangnya pendapatan dan pekerjaan yang belum pasti nantinya dapat

memicu terjadinya *post power syndrome* sehingga tidak jarang pegawai rentan terkena stres. Oleh karena itu kepribadian tentunya memegang peranan penting terkait dengan kemampuan pegawai pra purna karya dalam mengelola dan menghadapi stres. Selain kepribadian, kesiapan pegawai pra purna karya dalam segi religiusitas juga sangat penting. Religiusitas merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama (Jalaluddin, 2001). Pegawai pra purna karya yang memiliki aktifitas yang mengarah ke religiusitas akan mampu menyesuaikan diri dengan baik setelah pensiun nantinya. Hal ini dikarenakan religiusitas memberikan rasa tenang, aman, dan puas sehingga dapat terhindar dari *post power syndrome* yang dapat menyebabkan stres kerja pada pegawai pra purna karya.

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel program purna karya (X1), dukungan sosial (X2), dan kepribadian (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) pegawai pra purna karya pada DPUPKP Sleman terbukti dalam penelitian ini. Dengan demikian program purna karya (X1), dukungan sosial (X2), dan kepribadian (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap stres kerja sehingga

H₄ diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa program purna karya (X₁) yang diterapkan dapat menurunkan stres kerja (Y) pada pegawai pra purna karya. Jika pegawai pra purna karya mendapat dukungan sosial yang tinggi baik dari keluarga, rekan kerja maupun atasan maka kemungkinan pegawai akan mengalami stres kerja semakin menurun, begitu pula dengan kepribadian semakin baik kepribadian maka stres kerja pada pegawai pra purna karya akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tejasurya (2012) yang menunjukkan bahwa faktor program pensiun dan persiapan pensiun, dukungan sosial, dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pra purna karya di Damatex Salatiga.

I. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh program purna karya, dukungan sosial, dan kepribadian terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Sleman” yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Program Purna Karya tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Sleman.

2. Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Sleman.
3. Kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Sleman.
4. Program Purna Karya, Dukungan Sosial, dan Kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pra purna karya pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Sleman.

J. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya buku yang dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini sehingga teori-teori yang digunakan juga masih menggunakan teori lama khususnya teori mengenai Program Purna Karya.
2. Belum banyak penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.
3. Jumlah pegawai pra purna karya selaku responden tidak banyak.

K. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi sebaiknya memberikan perhatian dan dukungan lebih terhadap pegawai pra purna karya serta mempertahankan program sebelumnya yakni program purna karya seperti pesangon dan jamsostek dan juga program pra purna karya yang telah berjalan dengan baik agar pegawai pra purna karya tidak merasa stres dan tetap dapat memberikan performa terbaiknya bagi instansi. Selain itu instansi juga perlu memperhatikan aspek psikologis, aspek kesehatan, prinsip-prinsip kewirausahaan dan kegiatan yang akan dilakukan oleh pegawai pra purna karya pada masa pensiun nantinya. Oleh karena itu beberapa program atau pelatihan yang sebaiknya diterapkan oleh instansi untuk membantu pegawai pra purna karya dalam menghadapi masa pensiun antara lain sebagai berikut:
 - 1) Pelatihan kewirausahaan
 - 2) Pola hidup sehat dan bugar di masa purna karya
 - 3) *Spiritual Quetiont*: Hidup yang lebih bermakna
 - 4) Pembelajaran ke sentra bisnis dan berbagi pengalaman dengan

- pengusaha dari pensiunan pegawai
2. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah referensi agar teori-teori yang terkait dengan variabel penelitian lebih lengkap serta diharapkan menambah variabel yang dapat mempengaruhi stres kerja bagi pegawai pra purna karya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Bustanul., Suharto, Akhmad., & Zaini, Hisyam. 2016. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember” *Jurnal EKTASI (April)*, hal. 2-4.
- Atkinson, R. L., Atkinson, K. C., dan Benn, D. J., 1996. *Pengantar Psikologi Jilid II*. Ed. 11. Terjemahan Kusuma, W. Jakarta: Erlangga
- Azwar, Saefudin. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dada, M. F. & Idowu, A. I. (2004). “Counselling Strategies for managing pre-retirement anxiety among employees” *Ilorin Journal of Education* (Juli), hal. 24-36.
- Davis, Keith., dan Newstrom, Jhon W. 1992. *Perilaku Dalam Organisasi*. Ed. 7, Jakarta: Erlangga.
- Dwilestari, Peni. 2018. Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Anggota Polri Di Samarinda. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Eliana, Rika. 2003. “Konsep Diri Pensiun”. *Jurnal Psikologi (Januari)*, hal. 3
- Fardila, N., Rahmi, T., & Putra, Yanladila Y. 2014. “Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kesiapan Menghadapi Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil”. *Jurnal RAP UNP (November)*, hal. 160
- Hakim, Siti Nurina. 2007. “Perencanaan Dan Persiapan Menghadapi Masa Pensiun” *Warta* (Maret), hal. 96-109.
- Handayani, Wendy. 2017. Hubungan Religiusitas Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kecenderungan Post Power Syndrome pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Ed. 2, Yogyakarta: BPF
- Helmi, Avin Fadilla. 1995. Strategi Adaptasi yang Efektif dalam Kepadatan Sosial. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Helmi, Avin Fadilla. 2000. “Pengelolaan Stres Pra-Purna Bakti” *Jurnal Psikologika (Februari)*, hal. 43-46.
- Hendri, Saputra. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Jalaluddin, R. (2001). *Psikologi Agama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Jhonson, D. W., & Jhonson, F. P. 1991. *Joining Together, Group Theory and Group Skills*. Fourth Edition. Allyn and Bacon.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laporan Keberlanjutan PT Pertamina (persero) RU III Plaju. [Online] Didapatkan: <https://www.pertamina.com/Media/Upload/Files/laporan-keberlanjutan-ru-iii-versi-14-mb-.pdf> [2 Februari 2020].
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence –Based Approach*. [Online] Didapatkan: https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf [12 April 2019]
- Martoyo, Susilo, S.E. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 4, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1. Terjemahan Sadeli, Jimmy. Jakarta: Salemba Empat
- Mayliana, Maria K.D. 2018, Tugas Akhir (*Jurnal*), E-Mail to baiq, [Online], 24 Jun., Didapatkan: E-Mail: baiqevasunantari3@gmail.com [28 Jun 2019].
- Moorhead, Gregory., dan Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murniasih, Wiwit. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan PT Indo Acidatama Tbk. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurudin, Aziz Syamsul. 2018. Orientasi Masa Depan Pada Pegawai Negeri Sipil Menjelang Pensiun. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Palmore, Erdman. (2000). “The Ageism Survey: First Findings” *The Gerontologist* (Juli), hal 572-575.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., dan Feldman, R. D. 2009. *Human Development*. Ed. 10, Jakarta: Salemba Humanika.
- Pensiun dan Pengaruhnya, [Online] Didapatkan: <http://www.suarapembaharuan.com> [10 April 2019].
- Program Pensiun Seri Literasi Keuangan Perguruan Tinggi, [Online] Didapatkan: https://sikapiuangmu.ojk.go.id/FrontEnd/LiterasiPerguruanTinggi/assets/pdf/Buku_6_-_Program_Pensiun.pdf [13 Januari 2020].
- Purwanti, Dewi., dan Nurhayati, Mafizaton. 2016. “Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Kewarganegaraan (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta)”. *Jurnal Manajemen* (Juni), hal. 293-209.
- Puspitajaya, Candra. 2009. Pengaruh Dukungan Sosial dan Pengendalian Konflik Interpersonal Terhadap

- Stres Kerja pada Karyawan PT Dian Paramita Utama. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Rahayu, Retno. 2017. Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kualitas Hidup Lansia. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Ed. 10, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Ed. 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarafino, E. P. 2010. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. Seventh Edition . USA.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 4, Yogyakarta: YKPN.
- Smet, B. 1994. *Health Psychology (Psikologi Kesehatan)*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Struktur Organisasi, [Online] Didapatkan: <http://dinpupkp.slemankab.go.id/struktur-organisasi> [21 Juli 2019].
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., dan Sears, D. O. 2009. *Psikologi Sosial*. Ed. 12, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tejasurya, Michael Arviano. 2012. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pra Purna Karya Di Damatex Salatiga. *Skripsi*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Tjandra, Tjan Bobby. 2013. Studi Kasus Stres Kerja Pada Karyawan Oil Rig Roughneck PT. X. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Training Persiapan Masa Pensiun Pra-Purnabakti, [Online] Didapatkan: <http://gemilang-training.com/training-persiapan-masa-pensiun-pra-purnabakti-2/> [2 Februari 2020].
- Utomo, Anggi Pradipta. 2015. Konsep Diri Pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Provinsi Di Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Menjalani Masa Purna Tugas (Pensiun). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Widyasari, Jhoana Kurnia., 2010. Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Wijayawan, Aris. 2014. Kelompok Dukungan Sosial untuk Menurunkan Depresi pada Orang Dengan HIV & AIDS (ODHA). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Wijono, Sutarto. 2006. “Pengaruh Kepribadian Tipe A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya”. *Jurnal Psikologi (Desember)*, hal. 189.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Studi Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya*.

