

# **Faktor-faktor Pendorong Keniatan Pekerja Lansia untuk Melanjutkan Bekerja**

Jati Waskito

Progdi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS

Email: [jati.waskito@ums.ac.id](mailto:jati.waskito@ums.ac.id)

*This study aims to conceptualize the notion of “older worker” intention to continue paid working and to validate a scale of measuring the impact of work related factors on older worker’ intentions to continue in employment. This study uses a cross-sectional, survey-based, self report strategy to gather data. The findings the importance of working, the individuals interest outside works, management and organizational factors, work flexibility, and work attachment are the important things that can influence the older worker to continue paid working*

*Key Words: older worker, intention to continue paid working*

## **A. Latar Belakang Masalah**

Seseorang menjalani lansia dengan cara yang beragam dan tidak sama satu dengan yang lain. Dalam konteks eksistensi manusia seseorang berusia lanjut dapat melihat arti penting usia tua, yakni memberi mereka kesempatan-kesempatan sebagai tahapan hidup untuk terus berkembang dan berusaha untuk tetap berkarya. Sementara orang lain memandang lanjut usia dengan sikap-sikap yang mewujudkan sikap kepasrahan yang pasif, mereka merasa tidak berdayaguna, sering merasakan penolakan, dan keputusasaan.

Seorang lansia dengan keadaan seperti ini tentunya akan membuat para lansia menjadi lebih terkekang dengan diri mereka sendiri. Keadaan ini dapat berakibat pada semakin mempercepat proses kemerosotan jasmani dan mental mereka sendiri.

Batasan lanjut usia di Indonesia tercantum dalam Undang-Undang No.4 tahun 1965. Undang-undang ini berisi tentang pemberian bantuan penghidupan orang jompo, bahwa yang berhak mendapatkan bantuan adalah mereka yang berusia 56 tahun ke atas. Undang-undang ini menyatakan bahwa lanjut usia adalah mereka yang telah berumur 56 tahun ke atas. Banyak lembaga yang memberikan defisini yang berbeda dalam menetapkan batasan usia seseorang sehingga dapat mengelompok ke dalam penduduk lanjut usia.

Pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat pekerja usia lanjut untuk terus bekerja masih sangat minim. Mengingat hal ini sangat penting karena banyak

pekerja usia lanjut yang tetap ingin produktif untuk mengisi sisa umurnya. Proses penuaan cenderung menyebabkan penurunan tingkat partisipasi karena, pekerja yang bertambah usia, mereka cenderung untuk kurang berpartisipasi dalam angkatan kerja, baik memilih pensiun atau meninggalkan pekerjaan sebelum mereka berumur enam puluhan tahun dan karena masih adanya diskriminasi usia (Encel dan Studencki, 2004). Namun, hanya relatif sedikit studi yang mengungkap faktor yang mempengaruhi niat pekerja usia lanjut untuk terus bekerja, dan kurangnya model atau kerangka kerja untuk menelaah dan menjelaskan mengapa mereka memilih untuk tetap bekerja (Lee dan Mitchell, 1994). Selanjutnya, beberapa organisasi perlu menerapkan strategi khusus yang ditujukan untuk mempertahankan pekerja berusia lanjut (Schramm, 2006). Salah satu alasan minimnya hal ini mungkin kurangnya pengetahuan tentang strategi SDM yang sesuai untuk pekerja usia lanjut.

Pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari adalah masalah ekonomi yang dialami orang lanjut usia seperti kebutuhan sandang, pangan, perumahan, kesehatan, rekreasi dan sosial. Dengan semakin menurunnya kondisi fisik dan psikis menyebabkan mereka kurang mampu terlibat dan menghasilkan pekerjaan yang produktif. Para lansia, dalam sudut yang lain dituntut untuk dapat memenuhi berbagai macam kebutuhan hidup sehari-hari yang semakin meningkat dari sebelumnya, seperti kebutuhan akan pemeriksaan kesehatan secara rutin, kebutuhan makanan dengan gizi seimbang, perawatan bagi yang menderita penyakit ketunaan dan kebutuhan untuk refreshing atau berekreasi. Sedangkan penghasilan mereka antara lain dari pensiun, tabungan, dan bantuan keluarga. Bagi lanjut usia yang memiliki aset dan tabungan cukup, tidak terlalu banyak masalah. Tetapi bagi lanjut usia yang tidak memiliki jaminan hari tua dan tidak memiliki aset dan tabungan yang cukup maka pilihan untuk memperoleh pendapatan jadi semakin terbatas.

Jika tidak bekerja berarti bantuan yang diperoleh mereka dapatkan dari bantuan keluarga, kerabat atau orang lain. Dengan demikian maka status ekonomi orang lanjut usia pada umumnya berada dalam lingkungan kemiskinan. Keadaan tersebut akan mengakibatkan orang lanjut usia tidak mandiri, secara finansial tergantung kepada keluarga atau masyarakat bahkan pemerintah

Kerja biasanya dianggap relatif lebih penting daripada aktivitas yang lain pada kehidupan seseorang (England, 1991). Bekerja pada umumnya dikenal lebih penting daripada rekreasi, komunitas, bahkan kalangan tertentu menganggap lebih penting daripada agama. Beberapa penelitian menemukan bahwa banyak pekerja yang menggolongkan pekerjaan itu sebagai hal terpenting kedua dalam kehidupan mereka setelah keluarga (Harpaz, 1999). Pekerjaan ternyata sangat penting untuk beberapa individu, mereka bersedia untuk bekerja meskipun mereka punya cukup uang untuk mempertahankan gaya hidup mereka tanpa harus bekerja. Sementara yang lainnya akan lebih memilih untuk berhenti bekerja sesegera mungkin. Untuk beberapa individu, tampaknya, kehidupan dan pekerjaan terikat erat satu sama lain, atau bekerja dan aspek lain dari kehidupan mereka tidak bisa dipisahkan. Oleh karena itu dibutuhkan investigasi apakah pekerja usia lanjut ingin terus bekerja untuk alasan selain alasan ekonomi dan faktor-faktor tertentu yang mungkin mempengaruhi niat tersebut.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi faktor yang relevan dengan keputusan untuk pensiun (berhenti bekerja). Beberapa faktor-faktor ini memiliki pengaruh negatif pada keputusan untuk pensiun, seperti kerja sampingan, atau semangat untuk terus bekerja (Patrickson dan Ranzijn, 2004), sedangkan faktor lain yang berpengaruh positif pada keputusan pensiun, seperti adanya kepentingan di luar yang lebih menarik daripada terus melanjutkan untuk bekerja (Phillipson dan Smith, 2005) dan faktor negatif di tempat kerja (Blekesaune dan Solem, 2005). Namun, mayoritas penelitian sebelumnya difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan untuk pensiun, bukan niat untuk terus bekerja.

Namun mereka tidak menjelaskan apakah faktor-faktor ini dapat digeneralisasikan yang lebih luas pada populasi karyawan berusia 50 tahun ke atas. Ini merupakan pertanyaan penting untuk diketahui, karena perkembangan angka pekerja lanjut usia dewasa ini. Para pembuat kebijaksanaan, akademisi dan praktisi, perlu memikirkan kembali bagaimana kebijakan dan praktek SDM dan strategi manajemen, yang dapat mempengaruhi pekerja usia lanjut untuk tetap bekerja.

Dua faktor yang banyak dikemukakan para ahli dan menjadi sebab pekerja usia lanjut akan berhenti atau melanjutkan kerja, yakni kesehatan dan situasi keuangan. Faktor kesehatan pribadi dan keluarga, ditambah keadaan keuangan, adalah hal penting karena

sangat mempengaruhi pada pilihan individu pada niat mereka untuk terus bekerja - dalam keadaan tertentu mungkin dibatasi atau tidak ada pilihan. Kedua faktor ini telah sering diidentifikasi pada penelitian sebelumnya dan karenanya tidak akan kembali diteliti dalam studi ini. Penelitian ini secara khusus menyelidiki faktor organisasi yang kemudian diuji dalam konteks pengaruhnya terhadap keniatan pekerja usia lanjut.

Kajian ini menekankan perlunya pemikiran ulang yang harus melibatkan pengembangan model yang layak dan bisa diterapkan untuk mulai analisis masalah penting ini. Demikian pula, dengan menggunakan kerangka teori MOW (*meaning of work*), Shacklock (2006, 2008) yang telah mengeksplorasi berbagai faktor yang mungkin mempengaruhi niat pekerja usia lanjut. Hal ini diperlukan untuk mengoperasionalkan secara kuantitatif faktor yang diidentifikasi dalam penelitian yang menjadi kerangka konseptual yang terdiri dari variabel tertentu dan mengembangkan skala yang menguji signifikansi dari masing-masing variabel.

Merujuk paparan uraian pada latar belakang masalah, maka menuntun pada berbagai permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana diskripsi keniatan pekerja usia lanjut di Surakarta untuk tetap meneruskan bekerja?
2. Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh pada keniatan pekerja usia lanjut untuk terus bekerja?
3. Bagaimana bentuk model strategi MSDM untuk meningkatkan keniatan pekerja usia lanjut untuk terus bekerja?

## **B. Telaah Literatur**

### ***Kerja sampingan***

Banyak literature yang membahas pekerja usia lanjut menegaskan peran "gairah" kerja atau keinginan untuk mendapatkan kerja tambahan para pekerja usia lanjut sehingga mereka memutuskan untuk terus bekerja (Barnes et al, 2004;. Patrickson dan Ranzijn, 2004). Kerja sampingan biasanya berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti untuk dokter yang berkomitmen untuk kesehatan masyarakat dan janji profesi kedokteran secara keseluruhan.

Pandangan positif untuk memiliki sebuah pekerjaan ditemukan dapat berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan dan identitas diri, mendorong pekerja usia lanjut mempertimbangkan menambah masa kerja.

### ***Hipotesis***

#### **Kerja sampingan (tambahan)**

Faktor psikologis seperti berkurangnya komitmen dan kepuasan pekerjaan, serta ketidakpuasan dalam pencapaian karir (Ekert dan DeViney, 1993) ditambah dengan persepsi negatif tuntutan kerja yang terus berubah sementara kerja sampingan semakin menarik untuk dikerjakan secara serius (Barnes dan Parry, 2003). Kerja sampingan ditemukan berpengaruh pada keputusan karyawan untuk memilih pensiun (Barnes et al., 2004). Tampaknya baru sedikit atau bahkan belum pernah dilakukan penelitian tentang hubungan antara kerja dan niat untuk terus bekerja. Selain itu, banyak temuan di atas diturunkan dengan menyelidiki tren pasar tenaga kerja dan set data lainnya. Hipotesis digunakan untuk menguji premis ini adalah:

H1. Terdapat hubungan positif antara keinginan pekerja usia lanjut untuk memiliki kerja tambahan dan niat mereka untuk terus bekerja.

#### **Pentingnya arti kerja pada individu (*meaning of work*)**

Pandangan positif tentang pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kehidupan maupun identitas seorang pekerja. Kedua hal ini mendorong pekerja usia lanjut mempertimbangkan untuk memperpanjang masa kerja mereka. Demikian pula, Ekert dan DeViney (1993) menemukan faktor-faktor psikologis seperti berkurangnya komitmen dan kepuasan kerja, ketidakpuasan dengan pencapaian karir, dan kecemasan untuk meninggalkan tempat kerja berpengaruh positif pada keputusan seorang karyawan untuk memilih pensiun. Lebih lanjut, Barnes dan Parry (2003) menemukan persepsi negatif perubahan kondisi kerja bagi mereka yang menganggap pekerjaan adalah hal penting, dan karena itu biasanya mereka menunda pensiun.

H2: Terdapat hubungan positif antara pentingnya bekerja untuk pekerja berusia lanjut dan niat mereka untuk terus bekerja.

### **Hubungan interpersonal di tempat kerja**

Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja menjadi menarik untuk pekerja usia lanjut. Pensiun akan membuat mereka merasa kehilangan hubungan kerja yang telah mereka bina selama bekerja (Shacklock, 2006). Selanjutnya, hubungan sosial di tempat kerja ditemukan menjadi faktor penting dalam bekerja, ketika menghadapi masa pensiun (Choo, 1999). Namun, dampak dari hubungan di tempat kerja terhadap niat untuk terus bekerja belum diuji.

H3. Terdapat hubungan positif antara hubungan antar pribadi pekerja usia lanjut di tempat kerja dan niat mereka untuk terus bekerja.

### **Persepsi otonomi pribadi di tempat kerja**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk pensiun adalah tingkat otonomi pengambilan keputusan di tempat kerja (Phillipson dan Smith, 2005). Otonomi karyawan di tempat kerja mengacu pada kemampuan mereka untuk membuat keputusan bagaimana dan kapan untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja (De Jonge, 1995). Masalah ini relevan bagi karyawan untuk mempertimbangkan apakah akan terus bekerja. Pensiun dini (kebalikan dari terus bekerja) terkait dengan tingkat otonomi yang rendah dalam menjalankan tugas pekerjaan (Blekesaune dan Solem, 2005). Temuan ini didukung oleh Shacklock dan Brunetto (2005), yang menemukan bahwa otonomi yang dirasakan di tempat kerja berpengaruh negatif pada keputusan untuk pensiun. Sementara Patrickson dan Ranzijn (2004) berpendapat bahwa individu membuat keputusan untuk pensiun berdasarkan "pilihan terbatas" mereka ketika mempertimbangkan posisi dan situasi kesehatan, nampaknya faktor lain (seperti persepsi mereka tentang otonomi) dapat mempengaruhi keputusan mereka.

H4. Terdapat hubungan positif antara persepsi pekerja usia lanjut pada otonomi di tempat kerja dan niat mereka untuk terus bekerja.

### **Fleksibilitas pengaturan kerja**

Gallie dan White (1993) menemukan, para karyawan yang minat untuk terus bekerja bukan karena alasan keuangan akan tetapi dipengaruhi oleh fleksibilitas pengaturan kerja. Secara khusus, ada konsensus beberapa pekerja usia lanjut yang menginginkan fleksibilitas dalam pengaturan pekerjaan mereka apabila perusahaan menghendaki mereka untuk terus bekerja (Jackson et al, 2006). Patrickson dan Ranzijn (2004) berpendapat bahwa menawarkan kerja yang fleksibel untuk pekerja usia lanjut yang menjelang pensiun mereka, dipandang sebagai pilihan menarik. Penelitian yang mengambil sampel profesional usia lanjut di Inggris di berbagai lapangan pekerjaan (terutama kerja lepas, konsultan dan kerja mandiri) menjadi pilihan kerja menarik (Platman, 2004) yang dapat mempengaruhi niat mereka untuk terus bekerja lebih lama. Secara keseluruhan, pengaturan kerja yang fleksibel dan dampaknya pada pekerja usia lanjut dan niat mereka untuk terus bekerja menjadi bahan menarik untuk diteliti.

H5. Terdapat hubungan positif antara pengaturan kerja yang fleksibel dan niat pekerja lanjut usia untuk terus bekerja.

### **Kepentingan di luar pekerjaan**

Salah satu temuan yang terkuat dari penelitian terakhir dalam literatur pensiun adalah bahwa mayoritas (83 persen) dari pekerja senior mengajukan pensiun dini untuk "menikmati hidup saat mereka masih bugar dan muda" (Phillipson dan Smith, 2005). Dalam penelitian itu, karyawan lanjut usia memiliki tujuan yang lebih penting daripada bekerja. Tidak sedikit juga yang punya keinginan untuk menghabiskan waktu dengan pasangan. Laslett (1989) berpendapat pensiun muda memungkinkan lebih banyak waktu untuk mengejar tujuan hidup. Ginn dan Arber (2005) menemukan bahwa di usia lanjut, pekerja lebih menekankan mencari karakteristik tertentu dari sebuah pekerjaan yang mereka senangi (cocok dengan pekerjaan). Mengurangi tenaga untuk dihabiskan dalam pekerjaan dan menambah kualitas kehidupan mereka adalah alasan lain untuk segera meninggalkan rutinitas bekerja. Selanjutnya, Patrickson dan Ranzijn (2004) menemukan bahwa ada beberapa kepentingan di luar pekerjaan yang mempengaruhi individu dalam memaknai kerja, termasuk: keluarga, teman, pengembangan spiritual, masyarakat, hobi,

dan rekreasi. Namun, secara keseluruhan, penelitian belum mengidentifikasi bagaimana kepentingan diluar pekerjaan mempengaruhi niat pekerja usia lanjut untuk terus bekerja.

H6. Terdapat hubungan negatif antara kepentingan di luar bekerja dan niat para pekerja usia lanjut untuk terus bekerja.

### **Faktor management dan organisasi**

Kebijakan Organisasi secara tradisional kurang memberikan dukungan dalam mendorong karyawan untuk tetap bekerja ketika mereka menginjak masa pensiun. Secara khusus, Drucker (2001) mengkritik manajer sumber daya manusia karena tidak mendukung pekerja lansia dan hanya memberikan dukungan pada karyawan muda. Alasan pekerja lansia berhenti kerja adalah karena di luar kendali mereka (81 persen pria dan 64 persen dari perempuan).

Sejak diskriminasi usia masih terjadi di Australia (Encel dan Studencki, 2004) dan lainnya negara-negara maju lainnya (AARP, 2007) argumen tersebut kemungkinan akan berlaku. Selanjutnya, Platman (2004) menemukan bahwa jenis dan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja adalah penting untuk pekerja lansia ketika mereka mempertimbangkan pekerjaan mereka masa yad. Untuk menguji signifikansi dari faktor manajemen dan organisasi pada keniatan pekerja lansia untuk terus bekerja, hipotesis berikut dikembangkan:

H7. Terdapat hubungan positif antara persepsi pekerja lansia pada faktor manajemen dan organisasi dengan niat mereka untuk terus bekerja.

## **C. Metode Penelitian**

### **a. Populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh para pekerja lanjut usia yang bekerja secara formal di sebuah lembaga/ perusahaan di Surakarta. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan cara memilih kelompok subyek penelitian berdasarkan ciri-ciri populasi, yaitu: 1) Pekerja tetap yang masih aktif di sebuah lembaga di Surakarta 2) berusia minimal 50 tahun keatas 3) Bekerja di tempat kerjanya minimal 20 tahun.

## **b. Data dan sumber data**

Data yang diperlukan adalah data primer meliputi: data pribadi responden, persepsi responden terhadap persepsi keniatan mereka untuk terus melanjutkan bekerja, dan faktor-faktor yang akan diuji pengaruhnya terhadap keniatan untuk terus bekerja, meliputi: Kerja sampingan (tambahan) pentingnya kerja pada individu (*meaning of work*), hubungan interpersonal di tempat kerja, persepsi otonomi pribadi di tempat kerja, fleksibilitas pengaturan kerja, kepentingan di luar pekerjaan..

## **c. Definisi operasional variabel**

Sebuah kuesioner untuk mengukur variable dalam penelitian ini dikembangkan oleh Shaclock dan Brunetto. Studi ini menggunakan pengukuran tersebut yang terdiri dari 41 pernyataan yang diukur dengan 7 poin skala Likert

## **d. Uji validitas dan reliabilitas**

### *1. Pengujian Validitas*

Tabel 1. menunjukkan hasil analisis faktor dengan metode *principal component analyses* mengekstraksi 78 variabel *manifest* menjadi tiga faktor secara signifikan dengan *Bartlett's test of sphericity* sebesar 1.800E3, p value (sig.) 0.000, dan nilai *eigenvalue* lebih besar dari satu. Pengelompokan menjadi tujuh faktor ini sesuai dengan pengukuran variabel yang dikembangkan Shaclock dan Brunetto (2009) Total *variance* yang dapat dijelaskan dari keenam faktor ini adalah 79.208%. Pemberian nama masing-masing faktor sebelumnya sudah ditentukan terlebih dahulu mengingat tujuan analisis faktor dalam studi ini adalah untuk meyakinkan apakah butir-butir pertanyaan yang diajukan benar-benar mewakili konstruk variabel yang dimaksudkan (*confirmatory factor analyses*).

### *2. Pengujian Reliabilitas*

Koefisien reliabilitas menggunakan alpha Cronbach seperti yang ditunjukkan pada table2.

## **d. Alat analisis**

Untuk menguji beberapa hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS. Adapun model penelitiannya adalah sebagai berikut:

$$\text{IntentToWork} = a + \text{WorkAttachmentX}_1 + \text{MOWX}_2 + \text{InterRelationX}_3 + \text{AutonomiX}_4 + \text{FlexibelX}_5 - \text{IntOutsideX}_6 + \text{ManagOrgX}_7$$

#### D. Hasil dan Pembahasan

Hasil survey dengan menemui responden langsung melalui penyebaran kuesioner dan mendapatkan 300 orang responden yang bersedia berpartisipasi. Hasil ini yang dapat diolah 295 responden (98%), sedangkan sisanya 5 kuesioner (2%) tidak dipakai karena banyak butir pertanyaan yang tidak dijawab (kosong). Hasil survey jug mendapatkan jumlah responden 53% pria dan 47% wanita. Responden yang berusia 50 sd. 55 tahun (49.5%) dan besar responden berpendidikan SMU atau yang sedrajat (61%).

Menjawab tujuan penelitian yang pertama, ” Membuat diskripsi keniatan pekerja usia lanjut di Surakarta untuk tetap meneruskan bekerja. Tabel 3 menunjukkan keniatan karyawan di Solo mengarah pada tingkat keinginan untuk tetap melanjutkan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban semua butir pertanyaan rata-ratanya 4 (skor 4 = baik). Skor tertinggi pada variable *meaning of work*

Hal ini menunjukkan pentingnya arti pekerjaan bagi responden. Misalnya salah satu dari pertanyaan variable ini adalah “ bekerja merupakan hal terpenting dalam hidup saya.” Hasil penelitian sebelumnya (Shacklock dan Brunetto (2009) dengan seting para pekerja di Australia juga menemukan hal yang sama, bahwa pekerjaan bagi warga Australia adalah termasuk hal yang terpenting dalam hidup mereka. Studi ini dapat memberi masukan bahwa rata-rata pekerja di Solo ingin tetap melanjutkan bekerja meskipun usia mereka telah lanjut.

**Tabel 1.**  
**Matriks Analisis Faktor Komponen Rotasi Varimax**

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
InterRelation3	<b>.895</b>	.108	.031	-.040	-.051	.044	.007
InterRelation4	<b>.861</b>	.073	.166	-.043	-.039	.211	.031
InterRelation1	<b>.851</b>	.046	.013	.058	-.139	.178	.018
InterRelation2	<b>.794</b>	.069	.045	.122	.049	.129	.047
ManagOrg2	.032	<b>.961</b>	-.035	.023	-.055	.082	-.007
managOrg3	.102	<b>.944</b>	.047	-.010	.015	.013	.008
ManagOrg1	.141	<b>.930</b>	.052	.039	-.116	.042	-.010
Fleksibel2	.024	-.074	<b>.849</b>	.045	.017	.264	.093
Fleksibel1	.066	-.028	<b>.849</b>	.205	.086	.170	.059

Fleksibel3	.257	.216	<b>.652</b>	.082	-.029	-.173	.120
MOW3	-.042	.009	.621	.074	-.031	.375	.289
Outonomy2	.002	.078	.082	<b>.867</b>	.105	.050	-.016
Outonomy1	.080	-.037	.091	<b>.844</b>	.105	.082	-.009
Outonomy3	-.001	.013	.132	<b>.843</b>	.153	.063	-.021
WorlAttach3	-.071	.040	-.050	.074	<b>.898</b>	-.082	.024
WorkAttach1	-.205	-.126	.035	.077	<b>.854</b>	.102	-.018
WorkAttach2	.105	-.075	.068	.251	<b>.776</b>	-.047	.019
InterestOut3	.067	.027	.085	.163	.066	<b>.792</b>	-.005
InterestOut2	.282	.109	.259	.059	-.078	<b>.774</b>	.032
InteresrOut1	.423	.028	.148	-.035	-.062	<b>.723</b>	.026
MOW2	.048	-.004	.174	-.027	.015	.023	<b>.980</b>
MOW1	.048	-.004	.174	-.027	.015	.023	<b>.980</b>

Sumber: Data diolah

**Tabel 2.**  
**Hasil uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha Cronbach</b>
WorkAttachment	<b>0,822</b>
MOW	<b>0,811</b>
InterRelation	<b>0,836</b>
Autonomi	<b>0,763</b>
Flexibel	<b>0,950</b>
IntOutside	<b>0,855</b>
ManagOrg	<b>0,833</b>

Sumber: Data diolah

**Tabel 3**  
**Deskriptif Statistik Dimensi Kenitan untuk Melanjutkan Bekerja**

<b>Variabel</b>	<b>Sampel</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Std Deviasi</b>
IntentToWork	295	1.00	5.00	4.0610	.73517
InterestOutside	295	1.00	5.00	4.1797	.73187
MOW	295	1.00	5.00	4.2339	.76234
InterRelation	295	2.00	5.00	4.1085	.66631
Autonomy	295	1.00	5.00	4.0610	.94922
Flexible	295	2.00	5.00	3.7288	.71501
WorkAttach	295	1.00	5.00	3.7322	.88418
ManagOrg	295	2.00	5.00	4.0475	.75893
Valid N	295				

Sumber: data diolah

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Tingkat Kenitan untuk Melanjutkan Bekerja**

<b>Independen</b>	$\beta$						
-------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

variabel	score						
<b>InterestOutside</b>	<b>.294</b>						
<b>MOW</b>		<b>.132</b>					
<b>InterRelation</b>			<b>.113</b>				
<b>Autonomy</b>				<b>.020</b>			
<b>Flexible</b>					<b>.141</b>		
<b>WorkAttach</b>						<b>.002</b>	
<b>ManagOrg</b>							<b>.139</b>
Nilai t	4.583	2.139	1.842	.359	2.506	.042	2.066
Sig.	.000	.033	.067	.720	.013	.967	.040
R Sqr Change	.399						
Sig F Change	.000						

**Sumber: data diolah**

berpengaruh pada keniatan pekerja usia lanjut untuk terus bekerja” hasil analisis ditunjukkan pada table 4

Untuk menguji hipotesis yang pertama “Terdapat hubungan positif antara keinginan pekerja usia lanjut untuk memiliki kerja tambahan dan niat mereka untuk terus bekerja” dengan menggunakan uji regresi diperoleh pengaruh yang tidak signifikan ( $\beta = .002$ ,  $p = .967$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keniatan seseorang untuk melanjutkan bekerja bukan karena alasan dia memiliki kerja sampingan selain kerja utama mereka, tetapi karena alasan yang lain.

Hipotesis yang kedua: “Terdapat hubungan positif antara pentingnya bekerja untuk pekerja berusia lanjut dan niat mereka untuk terus bekerja” hasil uji regresi menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan suatu perkara yang sangat penting dalam kehidupan seseorang, merupakan alasan utama mereka ingin terus melanjutkan bekerja ( $\beta = 0.132$ ;  $p < 0.05$ )

Hipotesis yang ketiga: ‘Terdapat hubungan positif antara hubungan antar pribadi pekerja usia lanjut di tempat kerja dan niat mereka untuk terus bekerja”. Tabel 4 menunjukkan bahwa keeratn hubungan antar karyawan, kemungkinan rasa kehilangan teman bekerja, dan alasan yang semisal bukanlah salah satu factor yang memperkuat keniatan pekerja lansia untuk terus bekerja ( $\beta = .113$ ;  $p > 0.05$ ).

Hipotesis yang keempat, “Terdapat hubungan positif antara persepsi pekerja usia lanjut pada otonomi di tempat kerja dan niat mereka untuk terus bekerja”. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kebebasan menentukan bagaimana menyelesaikan pekerjaan,

pendelegasian tugas, dan pemberian tanggung jawab penuh yang diberikan atasan ternyata tidak mempengaruhi niat karyawan lansia untuk terus bekerja ( $\beta = 0.020$ ;  $p > 0.05$ )

Hipotesis yang kelima: “Terdapat hubungan positif antara pengaturan kerja yang fleksibel dan niat pekerja lanjut usia untuk terus bekerja. Table 4 menunjukkan ( $\beta = 0.020$ ;  $p < 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa alasan pekerja lansia untuk terus bekerja adalah karena kesempatan untuk bekerja dengan santai, tidak ada pengaturan waktu yang ketat, dapat bekerja dengan paruh waktu, dan kesukaan pada pekerjaan dengan waktu yang fleksibel.

Hipotesis yang keenam: “Terdapat hubungan negatif antara kepentingan di luar bekerja dan niat para pekerja usia lanjut untuk terus bekerja”. Table 5.5 menunjukkan bahwa suatu faktor terpenting yang mendasari seorang lansia untuk terus bekerja adalah karena mereka punya pekerjaan diluar pekerjaan formal mereka. Mereka akan merasa merugi apabila pekerjaan tersebut ditinggalkan meskipun dia telah memasuki usia pensiun. ( $\beta = 0.294$ ;  $p < 0.001$ )

Hipotesis yang ketujuh: “Terdapat hubungan positif antara persepsi pekerja lansia pada faktor manajemen dan organisasi dengan niat mereka untuk terus bekerja”. Table 4 menunjukkan bahwa alasan karena struktur birokrasi pekerjaan di perusahaan yang baik dan memuaskan, memberi pengaturan yang baik dan adil tentang pengaturan kerja bagi karyawan tua dan muda serta proses pengaturan kerja bekerja menjadi faktor yang cukup penting bagi seorang lansia untuk tetap bekerja ( $\beta = 0.139$ ;  $p < 0.05$ )

## **E. Kesimpulan**

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada table 5

## **F. Saran-saran**

- a. Implikasi dari hasil penelitian ini memberikan sebuah kerangka untuk memberikan kesempatan yang lebih luas bagi pekerja lansia untuk terus melanjutkan bekerja.
- b. Perusahaan yang senantiasa dihadapkan pada persaingan bisnis pasti menghendaki SDM yang berpengalaman dan berkualitas. Tenaga kerja seperti ini dapat terjawab dengan pemberdayaan pekerja lansia yang syarat dengan pengalaman

- c. Departmen MSDM mulai sekarang harus menyadari keinginan pekerja lansia untuk terus melanjutkan bekerja dan mengoptimalkan potensi kemampuan mereka yang jauh lebih tinggi daripada pekerja baru

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Hipotesis**

No	Hipotesis	Keterangan
1	Terdapat hubungan positif antara keinginan pekerja usia lanjut untuk memiliki kerja tambahan dan niat mereka untuk terus bekerja.	Diterima
2	Terdapat hubungan positif antara pentingnya bekerja untuk pekerja berusia lanjut dan niat mereka untuk terus bekerja.	Diterima
3	Terdapat hubungan positif antara hubungan antar pribadi pekerja usia lanjut di tempat kerja dan niat mereka untuk terus bekerja.	Tidak didukung
4	Terdapat hubungan positif antara persepsi pekerja usia lanjut pada otonomi di tempat kerja dan niat mereka untuk terus bekerja	Tidak didukung
5	Terdapat hubungan positif antara pengaturan kerja yang fleksibel dan niat pekerja lanjut usia untuk terus bekerja	Diterima
6	Terdapat hubungan negatif antara kepentingan di luar bekerja dan niat para pekerja usia lanjut untuk terus bekerja.	Diterima
7	Terdapat hubungan positif antara persepsi pekerja lansia pada faktor manajemen dan organisasi dengan niat mereka untuk terus bekerja	Diterima

Sumber: Hasil analisis data

### **G. Saran-saran**

- a. Implikasi dari hasil penelitian ini memberikan sebuah kerangka untuk memberikan kesempatan yang lebih luas bagi pekerja lansia untuk terus melanjutkan bekerja.
- b. Perusahaan yang senantiasa dihadapkan pada persaingan bisnis pasti menghendaki SDM yang berpengalaman dan berkualitas. Tenaga kerja seperti ini dapat terjawab dengan pemberdayaan pekerja lansia yang syarat dengan pengalaman

- c. Departmen MSDM mulai sekarang harus menyadari keinginan pekerja lansia untuk terus melanjutkan bekerja dan mengoptimalkan potensi kemampuan mereka yang jauh lebih tinggi daripada pekerja baru

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anderson, D., Johnson, D. and Saha, L. (2002), *Changes in Academic Work: Implications for Universities of the Changing Age Distribution and Work Roles of Academic Staff*, Australian National University, Canberra.
- Arrowsmith, J. and McGoldrick, A.E. (1997), "A flexible future for older workers?", *Personnel Review*, Vol. 26 No. 4, pp. 258-73.
- Barnes, H. and Parry, H. (2003), "Renegotiating identity and relationships: men and women's adjustment to retirement", *Research Discussion Paper 14*, Policy Studies Institute, London.
- Barnes, H., Parry, J. and Taylor, R. (2004), *Working after State Pension Age: Qualitative Research*, Department of Work and Pensions, London.
- Blekesaune, M. and Solem, P.E. (2005), "Working conditions and early retirement: a prospective study of retirement behavior", *Research on Aging*, Vol. 27 No. 1, pp. 3-30.
- Branine, M. and Glover, I. (1997), "Ageism in work and employment: thinking about connections", *Personnel Review*, Vol. 26 No. 4, pp. 274-92.
- A. Hurlock, Elizabeth, *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga, 1980.
- B. Choo, T.E. (1999), "The aging workforce: some implications, strategies and policy considerations for human resource managers", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 37 No. 2, pp. 60-75.
- De Jonge, J. (1995), *Job Autonomy in the Workplace, Well-Being, and Health: A Study among Dutch Health Care Workers*, Universitaire Pers Maastricht, Maastricht.
- Drucker, P. (2001), "A survey of the near future", *The Economist*, November 3, pp. 3-22.
- Ekert, D.J. and DeViney, S. (1993), "Evidence for a pre-retirement process among older male workers", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol. 48, pp. S35-S43.

- Encel, S. and Studencki, H. (2004), "Older workers: can they succeed in the job market?", *Australasian Journal on Ageing*, Vol. 23 No. 1, pp. 33-7.
- England, G.W. (1991), "The meaning of work in the USA: recent changes", *European Work and Organizational Psychologist*, Vol. 1 Nos 2/3, pp. 111-24.
- Evandrou, M. and Glaser, K. (2004), "Family, work and quality of life: changing economic and social roles through the life course", *Ageing and Society*, Vol. 24, pp. 771-91.
- Friedmann, E.A. and Havighurst, R.J. (1977), *The Meaning of Work and Retirement*, Arno Press, New York, NY.
- Gallie, D. and White, M. (1993), *Employee Commitment and the Skills Revolution*, Policy Studies Institute, London.
- Ginn, J. and Arber, S. (2005), "Longer working: imposition or opportunity?? Midlife attitudes to work across the 1990s", *Quality in Ageing*, Vol. 6, pp. 26-35.
- Glover, I. and Branine, M. (1997), "Ageism and the labour process: towards a research agenda", *Personnel Review*, Vol. 26 No. 4, pp. 274-92.
- Harpaz, I. (1999), "Work values in Israel: stability and change over time", *Monthly Labour Review*, Vol. 122, pp. 46-50.
- Humphrey, A., Costigan, P., Pickering, K., Stratford, N. and Barnes, M. (2003), *Factors Affecting the Labour Market Participation of Older Workers*, Department of Work and Pensions, London.
- Jackson, N., Walter, M., Felmingham, B. and Spinaze, A. (2006), "Will older workers change their retirement plans in line with government thinking? A review of recent literature on retirement intentions", *Australian Labour Bulletin*, Vol. 32 No. 4, pp. 315-44.
- Laslett, P. (1989), *A Fresh Map of Life*, Weidenfeld & Nicolson, London.
- Lee, T.W. and Mitchell, T.R. (1994), "An alternative approach: the unfolding model of voluntary employee turnover", *Academy of Management Review*, Vol. 19, pp. 51-89.
- Loretto, W., Vickerstaff, S. and White, P. (2005), *Older Workers and Options for Flexible Work*, Equal Opportunities Commission, Manchester.
- Lyon, P. and Pollard, D. (1997), "Perceptions of the older employee: is anything really changing?", *Personnel Review*, Vol. 26 No. 4, pp. 245-57.

- Papalia, Diane E., dkk. 2008. Human Development. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Patrickson, M. and Ranzijn, R. (2004), "Bounded choices in work and retirement in Australia", *Employee Relations*, Vol. 26 No. 4, pp. 422-32.
- Phillipson, C. (2004), "Work and retirement transitions: changing sociological and social policy contexts", *Social Policy and Society*, Vol. 3 No. 2, pp. 155-62.
- Phillipson, C. and Smith, A. (2005), *Extending Working Life: A Review of the Research Literature*, No. 299, Department for Work and Pensions, Norwich.
- Platman, K. (2004), "Flexible employment in later life: public policy panaceas in the search for mechanisms to extend working lives", *Social Policy and Society*, Vol. 3 No. 2, pp. 181-8.
- Probert, B. and MacDonald, F. (1996), *The Work Generation: The Future of Work*, Brotherhood of St Laurence, Melbourne.
- Rubin, R.B., Perse, E.M. and Barbato, C.A. (1988), "Conceptualization and measurement of interpersonal communication motives", *Communication Quarterly*, Vol. 40, pp. 305-17.
- Schramm, J. (2006), *SHRM Workplace Forecast*, Society of Human Resource Management, Alexandria, VA.
- Shacklock, K. (2006), "Extended working lives? The meaning of working to older university workers in Australia", *Journal of Human Resources Development and Management*, Vol.6Nos 2-4, pp. 161-73.
- Shacklock, K.H. (2008), *Shall I Stay? The Meaning of Working to Older Workers*, VDM Verlag Dr Muller, Saarbrücken.
- Shacklock, K. and Brunetto, Y. (2005), "Employees' perceptions of factors affecting their decision to retire", *International Journal of Organisational Behaviour*, Vol. 10 No. 5, pp. 740-56.
- Shacklock, K.H., Brunetto, Y. and Nelson, S. (2009), "The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 47 No. 1, pp. 79-101.
- Shacklock, K., Fulop, L. and Hort, L. (2007), "Managing older worker exit and re-entry practices – a 'revolving door'?", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 45 No. 2, pp. 151-67.

- Sheen, V. (1999), "Older Australians: working for the future", *Strategic Ageing: Australian Issues in Ageing*, Vol. 9 No. 99.
- Smeaton, D. and McKay, S. (2003), *Working after State Pension Age: Quantitative Analysis*, Department of Work and Pensions, London.
- Spector, P.E. (1994), "Using self-reported questionnaires in OB research: a comment on the use of a controversial method", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15 No. 5, pp. 385-92.
- Soemartono, "Menengok Kinerja Pekerja Lanjut Usia", *Suara Merdeka*: 29 Mei 2005
- Santrock, John W. 2007. *Perkembangan Anak Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Westwood, R. and Leung, S.M. (1996), "Working under the reforms: the experience and meaning of work in a time of transition", in Brosseau, M., Pepper, S. and Tsang, S-K. (Eds), *China Review*, Chinese University Press, Hong Kong, pp. 367-424.
- Westwood, R. and Lok, P. (2003), "The meaning of work in Chinese contexts: a comparative study", *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 3 No. 2, pp. 139-65.
- Yin, R.K. (1994), *Case Study Research: Design and Methods*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.