

PENGARUH PENERIMAAN DIRI DAN KECERDASAN EMOSI DENGAN KECEMASAN PADA PEGAWAI YANG AKAN MENGHADAPI MASA PENSIUN

Yusfina¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *Employees who will face retirement in the government of East Kutai Regency certainly have a high anxiety so that the impact on self-acceptance and emotional intelligence of individuals who will retire. This study aims to see whether there is an influence between self-acceptance and emotional intelligence with anxiety on employees who will face retirement. The sample of this research is 91 employees who will face retirement in East Kutai Regency. The sampling technique used in this study uses purposive sampling. The data of this study were collected with self-acceptance scale, emotional intelligence scale, and anxiety scale with likert scale model. Data collected were analyzed with a regression test with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program 20.0 for windows. The results of this study indicate that there is a negative influence between self-acceptance and emotional intelligence with anxiety on employees who will face retirement in East Kutai District Government with a calculated F value of $14,167 > F$ table of 3.25, an R value of 0.494, an Adjusted R2 value of 0.226 and $p = 0,000$. Then from the results of the stepwise regression analysis the results show that there is a sufficient negative influence between self-acceptance of anxiety t arithmetic = -3,693, t table value = 1,987, Beta value = -0,343, and $p = 0,000$. Then the emotional intelligence on anxiety has a negative influence that is sufficient t count = -3.949, t table value = 1.987, Beta value = -0.366, and $p = 0.000$.*

Keywords: *self-acceptance, emotional intelligence, anxiety.*

ABSTRAK. Pegawai yang akan menghadapi masa pensiun di pemerintahan kabupaten kutai timur tentunya memiliki kecemasan yang tinggi sehingga berdampak pada penerimaan diri dan kecerdasan emosi individu yang akan pensiun. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh antara penerimaan diri dan kecerdasan emosi dengan kecemasan pada pegawai yang akan menghadapi masa pensiun. Sampel penelitian ini adalah pegawai yang akan menghadapi masa pensiun di kabupaten kutai timur sebanyak 91 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Purposive sampling. Data penelitian ini di kumpulkan dengan skala penerimaan diri, skala kecerdasan emosi, dan skala kecemasan dengan model skala likert. Data yang dikumpul di analisis dengan uji regresi dengan bantuan program Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS) 20.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara penerimaan diri dan kecerdasan emosi dengan kecemasan pada pegawai yang akan menghadapi masa pensiun di Pemerintahan Kabupaten Kutai Timur dengan nilai F hitung $14,167 > F$ tabel 3,25, nilai R sebesar 0,494, nilai Adjusted R2 sebesar 0.226 dan $p = 0,000$. Kemudian dari hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang cukup antara penerimaan diri terhadap kecemasan t hitung = -3,693, nilai t tabel = 1,987, nilai Beta = -0,343, dan $p = 0,000$. Kemudian pada kecerdasan emosi terhadap kecemasan memiliki pengaruh negatif yang cukup t hitung = -3.949, nilai t tabel = 1,987, nilai Beta = -0.366, dan $p = 0,000$.

Kata kunci: penerimaan diri, kecerdasan emosi, kecemasan.

¹ Email: ysfinafn@gmail.com

PENDAHULUAN

Seseorang yang memasuki masa pensiun menganggap bahwa pensiun berarti kehilangan peran dan status sosial serta kekuasaan, akibatnya banyak orang yang menganggap pensiun sebagai masa yang mendatangkan stres dan merupakan peristiwa yang menakutkan (Santrock, 2002). Umumnya ketika memasuki pensiun mereka membayangkan kondisi yang semakin buruk, antara lain: kehilangan status dan penghormatan, kekurangan penghasilan, kehilangan fasilitas dan kemudahan, dan ketersisihan dari pergaulan lama serta perasaan menjadi tua (Sutarto dan Cokro, 2008). Pensiun merupakan akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup baru. Pada masa pensiun, orang dapat mengalihkan kegiatannya ke hal-hal yang bersifat santai seperti menekuni hobi atau membuka usaha baru untuk menutupi penghasilan yang berkurang. Walaupun pensiun bukan hal yang baru dan akan terjadi pada setiap orang yang bekerja, tetapi kenyataannya masih menjadi peristiwa yang mencemaskan bagi orang yang akan mengalaminya. Masa pensiun dirasakan sebagai ancaman terhadap kehidupan di masa mendatang, akibatnya banyak pegawai yang mengalami kecemasan menghadapi datangnya pensiun (Hurlock, 2006).

Berdasarkan data yang didapatkan pada Badan Kepegawaian daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur, bahwa setiap tahunnya ada sekitar 40-50 pegawai yang akan pensiun berdasarkan Batas Usia Pensiun (BUP), dan pegawai yang akan pensiun rata-rata mengalami kecemasan, dan mengajukan perpanjangan masa kerja, karena individu tersebut belum siap menghadapi kenyataan bahwa akan pensiun, individu-individu tersebut takut bahwa pensiun semuanya akan ditinggalkan, fasilitas yang diberikan pemerintah dan penghasilan yang didapatkan tidak sebanyak waktu individu tersebut masih aktif bekerja dan fase akhir karir dapat menjadi tekanan yang sangat memukul dan menggoncang jika para pensiunan belum siap menerima keadaan dirinya.

Kecemasan ini dirasakan mulai beberapa tahun menjelang masa pensiun tiba. Akan tetapi, kecemasan tersebut tentunya berbeda pada diri masing-masing individu. Menurut Ghufron dan Rini (2014) mendefinisikan istilah kecemasan sebagai sesuatu pengalaman subjektif mengenai ketegangan

mental kesukaran dan tekanan yang menyertai konflik atau ancaman.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kecemasan pegawai dalam menghadapi pensiun adalah penerimaan dirinya. Individu yang mengalami kecemasan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya karena adanya pengalaman negatif perilaku yang telah dilakukan, seperti takutnya adanya kegagalan menerima dirinya sendiri ketika sudah tidak bekerja lagi. Individu yang akan pensiun merasa tidak menerima dirinya bahwa individu tersebut akan pensiun, perubahan status individu sebagai PNS menjadi seorang pensiunan, membuat individu tersebut merasa cemas, merasa kesepian di rumah, anak, cucu, dan anggota keluarga pergi bekerja, bahkan individu tersebut tidak jarang merasa tubuhnya sakit. Penerimaan diri diartikan sebagai suatu keadaan yang disadari oleh diri sendiri untuk menerima begitu saja kondisi diri tanpa berusaha mengembangkan diri (Santrock, 2002).

Keberhasilan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dipengaruhi oleh cara individu tersebut menerima dirinya sendiri. Penerimaan diri adalah kemampuan seseorang untuk mengakui kenyataan diri secara apa adanya termasuk menerima pengalaman hidup, sejarah hidup, latar belakang, dan lingkungan (Riyanto, 2006).

Kecerdasan emosi sangat penting bagi tiap individu dalam menunjang kebahagiaan dan kesuksesan individu yang memiliki kecerdasan emosi, baik di tempat kerja, pergaulan hingga kehidupan keluarga. Kecerdasan emosi penting bagi individu yang akan pensiun karena individu yang dapat mengatur keadaan dirinya, berarti individu siap menghadapi masa pensiun.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan di sini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan (Cooper dan Sawaf, 2003). Goleman (1999) juga menambahkan bahwa kecerdasan emosi bukan berarti memberi kebebasan kepada perasaan untuk berkuasa melainkan mengelola perasaan sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang memungkinkan orang bekerja sama dengan lancar menuju sasaran bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecemasan

Seseorang akan menghadapi masa pensiun pada kenyataan muncul perasaan tidak menyenangkan yang timbul pada individu karena khawatir, bingung, tidak pasti akan masa depannya, dan belum siap memasuki masa pensiun dengan segala akibat baik secara sosial, psikologis, maupun fisiologis.

Menurut Freud (dalam Alwisol, 2005) mengatakan bahwa kecemasan adalah fungsi ego untuk memperingatkan individu tentang kemungkinan datangnya suatu bahaya sehingga dapat disiapkan reaksi adaptif yang sesuai. Kecemasan berfungsi sebagai mekanisme yang melindungi ego karena kecemasan memberi sinyal kepada kita bahwa ada bahaya dan kalau tidak dilakukan tindakan yang tepat maka bahaya itu akan meningkat sampai ego dikalahkan.

Menurut Ghufroon dan Rini (2014) kecemasan atau perasaan cemas adalah suatu keadaan yang dialami ketika berpikir yang tidak menyenangkan terjadi, perasaan takut baik realistis maupun tidak realistis yang disertai dengan keadaan peningkatan reaksi kejiwaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecemasan merupakan kondisi yang tidak menyenangkan pada individu yang ditandai sebagai ketegangan, rasa tidak aman, kekhawatiran dan perasaan subjektif yang disertai kejiwaan pada emosional, kognitif, dan fisiologis.

Aspek Kecemasan

Menurut Ghufroon dan Rini (2014) aspek kecemasan terdiri dari tiga aspek, yaitu:

1. Emosional, kecemasan yang berkaitan dengan persepsi individu terhadap pengaruh psikologis dari kecemasan, seperti perasaan keprihatinan, ketegangan, sedih, mencela diri sendiri atau orang lain.
2. Kognitif, adanya kekhawatiran individu terhadap konsekuensi yang mungkin akan dialami dan anggapan negatif tentang dirinya.
3. Fisiologis, reaksi yang ditampilkan oleh tubuh terhadap sumber ketakutan dan kekhawatiran.

Penerimaan Diri

Penerimaan diri sebagai suatu keadaan yang disadari oleh diri sendiri untuk menerima begitu saja kondisi diri tanpa berusaha mengembangkan diri lebih lanjut. Menurut Santrock (2002) individu yang dapat menerima keadaan dirinya akan memandang kelemahan/kekurangan diri sebagai hal yang wajar dimiliki setiap individu, karena individu yang memiliki penerimaan diri akan bisa berpikir positif tentang dirinya bahwa setiap individu pasti memiliki kelemahan/kekurangan dan hal tersebut tidak akan menjadi penghambat individu untuk mengembangkan dirinya. Hal ini didukung oleh Papalia, Olds, dan Feldman (2004) menyatakan bahwa individu yang memiliki penerimaan diri tidak menyukai kritikan, namun demikian individu mempunyai kemampuan untuk menerima kritikan bahkan dapat mengambil hikmah dari kritikan tersebut. Penerimaan diri ini mengandaikan adanya kemampuan diri dalam psikologis seseorang, yang menunjukkan kualitas diri. Selain itu, menurut pendapat Hurlock (2006) tingkat kemampuan dan keinginan individu untuk hidup dengan segala karakteristik dirinya, Individu yang dapat menerima dirinya diartikan sebagai individu yang tidak bermasalah dengan dirinya sendiri, yang tidak memiliki beban perasaan terhadap diri sendiri sehingga individu lebih banyak memiliki kesempatan untuk beradaptasi dengan lingkungan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penerimaan diri adalah kemampuan menerima kondisi diri sendiri secara jujur dan terbuka serta tidak malu dan ragu mengakui kelemahan dan kelebihan pada diri sendiri dan di hadapan orang lain.

Ciri-Ciri Individu dengan Penerimaan Diri

Menurut Jersild (dalam Hurlock, 2006) ciri-ciri individu dengan penerimaan diri yang positif yaitu:

1. Individu yang menerima dirinya memiliki harapan yang realistis terhadap keadaannya dan menghargai dirinya sendiri
2. Memiliki keyakinan akan prinsip-prinsip tanpa terpaku pendapat orang lain.
3. Menyadari kekurangannya tanpa menyalahkan diri sendiri
4. Mengenali kelebihan-kelebihan dirinya dan bebas memanfaatkannya,
5. Memiliki spontanitas dan rasa tanggung jawab dalam diri

6. Memiliki kemampuan untuk memandang dirinya secara realistis tanpa harus malu akan keadaannya.
7. Menerima pujian atau celaan atas dirinya secara objektif
8. Tidak mengingkari atau merasa bersalah atas dorongan-dorongan dan emosi yang ada pada dirinya.

Kecerdasan Emosi

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu berkomunikasi untuk menyampaikan sesuatu yang jelas dan menyakinkan dan memiliki jiwa kepemimpinan untuk membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.

Abraham (2005) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai suatu interelasi dari kemampuan yang memungkinkan individu untuk mengenal, menggunakan dan mengatur emosi dengan tepat dan produktif sehingga sesuai dengan tuntutan dan tekanan lingkungannya. Gottman (2003) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan dan kesadaran emosional untuk menangani perasaan, menyadari perasaan orang lain, mampu berempati, menghibur, membimbing, kemampuan untuk mengendalikan dorongan hati, menunda pemuasan, memberi motivasi pada diri sendiri, membaca isyarat sosial orang lain, dan menangani turunnya kehidupan. Kecerdasan emosi atau yang lebih dikenal dengan istilah *emotional intelligence*, Goleman (1999) mendefinisikan sebagai suatu kesadaran diri, rasa percaya diri, penguasaan diri, komitmen dan integritas seseorang serta kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan, mempengaruhi, melakukan inisiatif perubahan, dan menerimanya. Dengan demikian seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi mampu mengenali perasaannya sendiri, perasaan orang lain, dan mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan dengan baik sehingga mampu mengelola emosinya secara baik dalam hubungan dengan pihak lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan suatu keterampilan seseorang dalam mengendalikan dirinya, mengerti serta memahami perasaan dirinya sendiri dan orang lain, mampu mengendalikan dorongan emosi, dan dapat menciptakan suasana yang hangat dalam hubungannya dengan orang lain.

Aspek Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (1999) terdapat lima aspek kecerdasan emosi, yaitu:

1. Kesadaran Diri
Kemampuan mengenali emosi diri adalah mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai.
2. Pengelolaan Emosi
Mengelola emosi adalah mengelola keadaan dalam diri sendiri dan sumber daya diri sendiri.
3. Motivasi Diri
Memotivasi diri adalah kemampuan untuk memberikan semangat kepada diri sendiri untuk melakukan sesuatu baik dan bermanfaat
4. Empati
Empati yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan dan keprihatinan orang lain.
5. Hubungan Interpersonal
Membina hubungan adalah kemampuan memahami orang lain, dan memelihara hubungan kita dengan orang lain.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 118 pegawai yang akan menghadapi masa pensiun di pemerintahan kabupaten kutai timur. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Metode kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek secara tertulis dengan memilih alternatif jawaban yang telah disediakan. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan ada tiga macam yaitu skala penerimaan diri, skala kecerdasan emosi dan skala kecemasan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara penerimaan diri dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan pada pegawai yang akan menghadapi masa pensiun di Pemerintahan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menggunakan hasil uji regresi.

Hal ini dapat dilihat R sebesar 0.494 yang dapat diartikan kekuatan pengaruh atau hubungan

antara variabel penerimaan diri dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan. Nilai R square (R^2) atau koefisien determinasi sebesar 0.244 yang dapat diartikan sumbangan atau kontribusi dari variabel penerimaan diri dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan. Nilai adjusted R square sebesar 0.224 adalah nilai koreksi dari nilai R square. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan yang cukup signifikan antara variabel penerimaan diri dan kecerdasan emosi terhadap kecemasan pada pegawai yang akan menghadapi masa pensiun di Pemerintahan Kabupaten Kutai Timur. Terdapat kontribusi atau sumbangan sebesar 22,6 persen (adjusted R square \times 100%) terhadap variabel kecemasan dari variabel penerimaan diri dan kecerdasan emosi, sisanya $100 - 22,6 = 77,4$ persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain pada penelitian ini.

Pada hipotesis pertama, terdapat pengaruh negatif antara yang cukup antara penerimaan diri terhadap kecemasan pada pegawai yang akan menghadapi masa pensiun di Pemerintahan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai beta = $-0,343$, $t = -3,693$, dan nilai $p = 0,000$ yang menandakan penerimaan diri yang dimiliki setiap pegawai yang akan pensiun berpengaruh terhadap kecemasan. Hal ini berarti semakin rendah penerimaan diri yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi kecemasan pegawai yang akan menghadapi pensiun.

Individu yang dapat menerima diri diartikan sebagai individu yang tidak bermasalah dengan diri sendiri, sebaliknya individu yang tidak dapat menerima keadaan dirinya cenderung memiliki perasaan cemas. Penelitian lain tentang penerimaan diri terhadap kecemasan yang dilakukan oleh Nurul Hartini pada tahun 2012 dengan 40 responden pada UPT Rehabilitas Sosial cacat Tubuh di Pasuruan menunjukkan nilai korelasi sebesar $-0,475$ dan sig. $0,001$, dalam hal ini sesuai dengan penelitian ini karena terdapat hubungan negatif antara penerimaan diri terhadap kecemasan.

Sheerer (dalam Machdan dan Hartini, 2012) menjelaskan bahwa penerimaan diri adalah sikap dalam menilai diri dan keadaannya secara objektif, menerima kelebihan dan kekurangannya. Menerima diri berarti telah menyadari, memahami, dan menerima apa adanya dengan disertai keinginan dan kemampuan untuk selalu mengembangkan diri

sehingga dapat menjalani hidup dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dengan adanya penerimaan diri individu akan mampu mengaktualisasikan segala potensi yang dimilikinya. Adanya penerimaan diri akan membantu individu untuk dapat berfungsi secara ideal sehingga individu dapat mengembangkan segala kemampuan dan potensi yang dimiliki dengan optimal. Individu yang tidak memiliki penerimaan diri justru menganggap kritikan sebagai wujud penolakan terhadapnya.

Meninjau subjek pada penelitian ini rata-rata memiliki tingkat penerimaan diri pada kategori sedang dengan persentase 40,65 persen (37 pegawai), sehingga kecenderungan memiliki kecemasan. Hasil wawancara lanjutan yang dilakukan kepada subjek UP, subjek mengatakan sebenarnya merasa tidak ada potensi yang dimiliki dalam dirinya, subjek merasa pensiun merupakan hal yang menakutkan sehingga muncul perasaan cemas yang membuat tidak ada keyakinan akan kemampuan dirinya. Hal ini dijelaskan oleh Surya (dalam Machdan dan Hartini, 2012) Kita sering merespon berbagai rangsangan atau fenomena dari luar kemudian kita mempersepsikannya, apabila kita mempersepsikan secara negatif dalam melakukan sesuatu maka yang ditimbulkan adalah perasaan yang tidak menyenangkan kemudian timbul perasaan untuk menghindarinya. Selanjutnya menurut Machdan dan Hartini (2012) penerimaan diri merupakan menerima diri apa adanya berarti pasrah dan jujur terhadap kondisi yang dimiliki, tidak ada yang ditutup-tutupi, baik itu kekuatan maupun kelemahan, kelebihan maupun kekurangan, yang mendorong maupun yang menghambat yang ada di dalam diri, semua diterima apa adanya.

Lebih lanjut, diterimanya hipotesis bahwa terdapat pengaruh negatif antara kecerdasan emosi terhadap kecemasan pada pegawai yang akan menghadapi masa pensiun di Pemerintahan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini diperkuat dengan nilai beta = $-0,366$, $t = -3,949$ dan $p = 0,000$ yang berarti semakin rendah kecerdasan emosi seorang pegawai maka semakin tinggi kecemasan yang dimiliki para pegawai yang akan menghadapi masa pensiun. Sebaliknya, semakin tinggi kecerdasan emosi semakin rendah kecemasan yang dimiliki seorang pegawai yang akan menghadapi masa pensiun. Adapun penelitian hubungan kecerdasan emosi terhadap kecemasan yang dilakukan oleh

Rachmad Darmawan (2014) terhadap 70 responden pemain futsal yang tergabung dalam akademi Victory Futsal Solo menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,587 dan sig. 0,000, dalam hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosi terhadap kecemasan.

Bar-On (2002) kecerdasan emosi mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi membuat mereka mampu mengatasi kecemasan yang terjadi pada saat menghadapi pensiun. Kecerdasan emosi mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mampu untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, mengatur suasana hati, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan mampu menjalin hubungan sosial dengan baik, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta kemampuan untuk memimpin (Goleman, 1999). Kunci dari kecerdasan emosi adalah kejujuran pada suara hati. Ini yang seharusnya dijadikan sebagai pusat prinsip yang akan memberikan rasa aman, pedoman, daya dan kebijaksanaan (Agustian, 2001).

Goleman (1999) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan impulsive needs atau dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahan, mampu mengatur reactive needs, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa. Selanjutnya Patton (2002) mengatakan bahwa kecerdasan emosional kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan, mengolah emosi baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif yang mempromosikan kerjasama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas dan bukan pada konflik. Subjek pada penelitian ini rata-rata memiliki tingkat kecerdasan emosi pada kategori rendah dengan presentase 58,23 persen (53 pegawai) menyatakan bahwa terjadi kecemasan. Hasil wawancara lanjutan dengan subjek MD, ia sering tidak masuk bekerja karena sudah merasa tidak ada rasa kecocokkan dengan pegawai lainnya, subjek merasa sebentar lagi

akan pensiun, karena subjek merasa pengaruh keterlibatan dirinya dikantor sudah tidak ada setiap turun bekerja bawaan emosi, mudah marah selalu ada subjek merasa tidak dapat mengendalikan perasaan dalam dirinya, sehingga muncul perasaan cemas. Kuntjoro (2000) mengungkapkan kecemasan merupakan respons terhadap situasi tertentu yang mengancam, dan merupakan hal yang terjadi menyertai perkembangan, perubahan, pengalaman baru atau yang belum pernah dilakukan, serta dalam menemukan identitas diri dari arti hidup.

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada penelitian ini menunjukkan sebaran data untuk variabel kecemasan 42 orang dengan persentase 46,15 persen pada kategori tinggi. Variabel penerimaan diri 37 orang dengan persentase 40,65 pada kategori sedang dan variabel kecerdasan emosi 53 orang dengan persentase 58,23 persen pada kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kecemasan, penerimaan diri, dan kecerdasan emosi pada penelitian ini berada pada kategori tinggi, rendah, dan sedang. Kemudian, berdasarkan hasil analisa regresi ditemukan ditemukan 77,4 persen kontribusi terhadap kecemasan dipengaruhi faktor-faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara penerimaan diri dengan kecemasan pada pegawai yang akan menghadapi masa pensiun di Pemerintahan Kabupaten Kutai Timur.
2. Ada pengaruh antara kecerdasan emosi dengan kecemasan pada pegawai yang akan menghadapi masa pensiun di Pemerintahan Kabupaten Kutai Timur.
3. Ada pengaruh penerimaan diri dan kecerdasan emosi dengan kecemasan pada pegawai yang akan menghadapi masa pensiun di Pemerintahan Kabupaten Kutai Timur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi subyek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa sebagian para pegawai yang akan pensiun memiliki penerimaan diri dan kecerdasan emosi yang rendah dan memiliki kecemasan yang tinggi. Sehingga diharapkan pegawai yang akan pensiun dapat mengendalikan kecemasan dengan baik yakni dengan meningkatkan penerimaan diri dan kecerdasan emosi dalam diri sendiri agar nantinya siap menghadapi pensiun dengan baik.

2. Bagi Pemerintah Kabupaten Kutai Timur
Pemerintah seharusnya mempunyai program masa persiapan pensiun kepada calon pensiunan agar saat pensiun mereka sudah dapat melakukan kegiatan pada saat pensiun nanti, agar dapat mengurangi tingkat kecemasan pada masing-masing individu.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dengan pokok bahasan yang sama baik dari segi metode (seperti metode kualitatif), teori maupun alat ukurnya. Selain itu peneliti selanjutnya juga bisa mencari faktor-faktor yang berpengaruh lainnya dan menspesifikkan variabel yang lebih sesuai dalam mempengaruhi variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, R. (2005). Emotional intelligence in the workplace: A review and synthesis. *Emotional intelligence: An international handbook*, 255-270.
- Adriansyah, M. A., Rahayu, D., & Prastika, N. D. (2015). Pengaruh Terapi Berpikir Positif, Cognitive Behavior Therapy (CBT), Mengelola Hidup dan Merencanakan Masa Depan (MHMD) terhadap Penurunan Kecemasan Karir pada Mahasiswa Universitas Mulawarman. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 12(2), 41-50.
- Alwisol. (2005). Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press
- Agustian, A. G. (2001). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ) Jilid Pertama. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Bar-On, R. (1997). *BarOn emotional quotient inventory*. Multi-health systems.
- Cooper & Sawaf. (2003). *Executive EQ: Kecerdasan Emotional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi (terjemahan Widodo)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Darmawan, R. (2014). *Hubungan antara kecerdasan emosi dengan kecemasan sebelum menghadapi pertandingan pada atlet futsal* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ghufron, M. N. & Rini F. (2014). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media
- Goleman, D. (1999). Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi.
- Gottman, J. (2003). *Kiat – Kiat Membesarkan Anak yang Memiliki Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hurlock, E. B. (2006). Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang kehidupan. Jakarta: Erlangga.
- Kuntjoro, H. Zainuddin, S. (2000). *Dukungan sosial pada lansia*. Jakarta: Erlangga.
- Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 100-116.
- Machdan, D. M., & Hartini, N. (2012). Hubungan antara penerimaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada tunadaksa di UPT rehabilitasi sosial cacat tubuh Pasuruan. *Jurnal psikologi klinis dan kesehatan mental*, 1(02), 79-85.
- Papalia, Olds & Feldman. (2004). *Human Development (3th Ed)*. New York: McGraw Hill
- Patton, P. (2002). *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja, Alih Bahasa: Zaini Priest, R.*
- Riyanto, T. (2006). *Jadikan Dirimu Bahagia*. Kanisius.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-Span Development*. New York: McGraw Hill.
- Sutarto, J. T. (2013). *Pensiun, Bukan Akhir Segalanya*. Gramedia Pustaka Utama.