

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Fontoura, Doll, & de Olivers (2015) pensiun merupakan salah satu realitas sosial yang berlangsung dalam kehidupan di masyarakat. Bahwa pensiun dan meninggalkan dunia kerja sebenarnya sangat mempengaruhi peristiwa dalam aktifitas masyarakat, menuntut serangkaian pembelajaran baru dan reorganisasi pengalaman. Di sisi lain, menjadi jelas bahwasannya ada banyak cara berbeda seseorang dapat mengalami proses ini. Aspek penting lainnya yaitu peningkatan usia harapan hidup, sehingga saat ini sebagian besar penduduk mencapai usia minimum untuk pensiun secara baik kesehatan dan wataknya, dan masih dapat menikmati bagian kehidupan selanjutnya ini. Untuk itu, keadaan berganti dalam banyak hal dalam karakter pensiun, yang pindah dari tunjangan negara menjadi hak para pekerja. Perjuangan serikat pekerja juga termasuk hak dan kedudukan untuk pensiun, memperbaiki situasi keuangan pensiunan dan pengurangan usia minimum untuk pensiun. Meski begitu, tidak kehilangan konotasi lainnya, berasal dari lingkungan pedesaan, di mana pensiun berarti peralihan, pengalihan kendali dan kekuasaan terhadap orang lain atas keputusan-keputusan penting dalam kehidupan profesional dan seringkali juga lembaga keluarga.

Osborne (2012) menjelaskan bagi banyak purna bakti, tantangan psikologis terutama yang dihasilkan dari hilangnya struktur pekerjaan/kehidupan dan tugas membangun pensiun/struktur kehidupan untuk menggantikannya. Ada bersamaan cara pelepasan dari pekerjaan dan keterlibatan dalam struktur kehidupan pensiun (misalnya, kelanjutan dari beberapa peran kehidupan kerja sebelumnya seperti kegiatan rekreasi, perubahan peran domestik dengan pasangan, dan menghabiskan lebih banyak waktu di rumah). Pergantian ke masa pensiun menjadi lebih sulit oleh fakta bahwa, terutama bagi laki-laki, bagian penting dari ciri-ciri pensiunan dibentuk bagi pekerjaan mereka. Transisi ke masa pensiun dapat memicu baik untuk melihat

kembali kehidupan seseorang dan juga ditunggu *chapter* terakhirnya. Para pensiunan yang terlibat dalam nostalgia dan merindukan masa mudanya dapat terhindar dari tantangan kehidupan di masa kini. Namun, awal pensiun juga bisa menjadi waktu untuk refleksi atas masa lalu, tanpa nostalgia yang berlebihan. Pensiunan dapat mengingat apa yang telah dicapai dan tantangan apa, jika ada, yang tersisa. Pensiunan lain barangkali menyesali kesempatan yang hilang dari masa lalu, Melihat ke masa lalu seseorang bisa menjadi sumber pemahaman yang kaya, perjalanan melalui kehidupan yang belum selesai. Pemahaman yang lebih dalam tentang sejarah masa lalu seseorang dapat mengarah atas peningkatan pemahaman diri dan terutama pemahaman tentang hubungan antara masa lalu dan transisi ke masa pensiun.

Fontoura, Doll, & de Olivers (2015) dengan adanya usia penduduk yang bertambah bahkan lebih mementingkan konsep tersebut membawa serta serangkaian ambiguitas. Istilah pensiun digunakan untuk menyatakan pada dua proses: 1) pensiun yang sah, yaitu hak atas pensiun yang diperoleh setelah periode tertentu dari kontribusi ke sistem secara independen dari jalan keluar dari pasar kerja; 2) pensiun konkrit, yaitu terhentinya karir kerja tertentu atau keluar dari dunia kerja yang dibayar, biasanya setelah memperoleh hak hukum untuk pensiun. Dua momen ini barangkali tidak bertepatan dalam lintasan kerja tertentu. Dalam banyak peristiwa, orang akan berinvestasi untuk kepentingan mereka sesuai motivasi mereka, keahlian mereka sebelumnya, atau bahkan menurut gaya hidup atau tingkat sosial ekonomi mereka. Keterbatasan lain dari teori bertambah dengan sendirinya saat menekankan hubungan antara aktivitas dan kepuasan, mengabaikan kemungkinan pilihan untuk gaya hidup yang kurang aktif, perihal kesehatan atau kesejahteraan masyarakat, dan di sana sosial dan ekonomi status. Penekanan pada tindakan yang dianjurkan oleh teori ini menjadi problematis mengingat keragaman antar individu dan antara mereka proses penuaan. Bahwasannya lansia mengatur aktivitas dan situasi yang diperlukan untuk melakukan aktivitas baru. Akan tetapi, faktor-faktor seperti penurunan fisik dan mental yang barangkali menghalangi kompensasi dari fungsi mereka sebelumnya. Beberapa faktor dapat berkontribusi untuk membuat individu tetap bekerja setelah

masa pensiun. Menambah pendapatan, biaya peluang yang tinggi karena keluar lebih awal dari kegiatan ekonomi, kondisi kesehatan yang baik, dan kemandirian adalah beberapa faktor yang dapat menjelaskan kelangsungan seorang pensiunan di pasar kerja. Di sisi lain, ada alasan lain untuk berusaha konsisten di pasar kerja. Ada juga beberapa alasan terkait dengan arti pekerjaan, seperti komitmen, produktivitas, tanggung jawab, dan sebagainya.

Menurut Sulastris & Hartoyo, (2014) selain keadaan perubahan fisik pada lansia, era pensiun seringkali menjadi permasalahan utama bagi lansia karena pensiun merupakan akhir pola hidup ataupun masa transisi ke pola hidup yang baru. Pensiunan selalu melibatkan perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan secara keseluruhan mengenai pola hidup setiap individu. Sedangkan menurut (Andini, 2013) kondisi penduduk lanjut usia umumnya sering terjadinya penurunan produktivitas seiring dengan usianya, penurunan tingkat mobilitasnya, kesehatan dan penurunan inteligensi. Dengan adanya kondisi penduduk lansia yang begitu kurang menguntungkan ini menjadi permasalahan yang kompleks dari segi pemenuhan kebutuhan ekonominya.

Menurut penelitian Barbara Pocock dalam (Nurhasanah, 2016) menjelaskan laporan penelitian penting karena mampu untuk membuktikan terjadinya perubahan fundamental dalam dunia kerja terdapat desakan kuat untuk turut berperan serta dalam dunia kerja. Ditentukan pula oleh tekanan ekonomi untuk tetap bekerja lebih lama demi memperoleh uang pensiun yang cukup. Selain faktor tekanan biaya hidup kaum lansia tetap bekerja karena mereka memiliki dana pensiun lebih sedikit daripada yang mereka butuhkan. Banyak juga di antara mereka yang menikmati pekerjaannya dan tetap ingin aktif. Jadi selain faktor ekonomi juga terkait faktor hubungan sosial dan keinginan untuk berpartisipasi.

Mertayasa (2017) menjelaskan hal terpenting pada saat pensiun, yang penuh dengan ketidakpastian karena tidak adanya jaminan terhadap kemampuan untuk menanggung beban hidup yang dihadapkan dengan keadaan tubuh yang sudah tidak

muda lagi, sementara penghasilan sangat jauh berkurang dan tidak sebanding dengan keperluan yang semakin meningkat.

Menurut Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2012 Tentang Standarisasi Pemisahan dan Penyaluran Bagi Anggota Tentara Nasional Indonesia Pasal 2 yaitu Prajurit yang telah mencapai masa dinas keprajuritan paling rendah 20 (dua puluh) tahun sampai dengan batas usia kurang dari 57 (lima puluh tujuh) tahun bagi Perwira dan kurang dari 52 (lima puluh dua) tahun bagi Bintara dan Tamtama. Prajurit diberhentikan dengan hormat dari dinas keprajuritan apabila telah berusia'paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun bagi perwira, dan 53 (lima puluh tiga) tahun bagi bintara dan tamtama, yang merupakan batas usia pensiun maksimum.

Badan kesehatan dunia (WHO) menentukan 65 tahun sebagai umur yang menunjukkan proses penuaan yang berlangsung secara nyata dan seseorang telah disebut lansia. Lansia banyak menghadapi beragam masalah kesehatan yang perlu penanganan segera dan terintegrasi. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menggolongkan lansia menjadi 4 yakni : usia pertengahan (*middle age*) 45 -59 tahun, Lanjut usia (*elderly*) 60 -74 tahun, lanjut usia tua (*old*) 75 – 90 tahun dan usia sangat tua (*very old*) diatas 90 tahun (Kurnia Sari, E. K. A. dkk, 2017).

PEPABRI (Persatuan Purnawirawan Angkatan Bersenjata Republik Indonesia) Sidoarjo memiliki anggota purnawirawan TNI berjumlah 2.357 anggota. Yang terdiri dari Angkatan Darat berjumlah 425 anggota, Angkatan Laut berjumlah 1.917 anggota, dan Angkatan Udara berjumlah 15 anggota..

Berdasarkan hasil riset Manulife Investor Sentiment Index (MISI) kuartal IV 2013 sebanyak 56 persen masyarakat Indonesia berencana mencari pekerjaan tambahan sesudah pensiun. Yang menarik, 75 persen masyarakat Indonesia akan terus bekerja hingga usia 68 tahun atau setelah masa pensiun mereka. Presiden Direktur PT. Manulife Aset Manajemen Indonesia mengatakan saat ini masyarakat mulai memperlihatkan kecenderungan sadar dalam pentingnya merencanakan masa pensiun. Namun, kesadaran itu tidak membuat individu berhenti bekerja. Tidak

hanya aspek fisik yang sudah tidak mendukung, orang Indonesia yang ingin memperoleh tambahan pendapatan di masa pensiun harus bersaing dengan angkatan yang lebih muda, enerjik dan inovatif (Kompas.com 2014).

Pradasari, A. M. (2020), menjelaskan ketika memasuki masa pensiun individu tidak lagi dalam proses pekerjaan yang selama ini menjadi bagian atau hal yang terpenting dari kehidupannya. Meskipun demikian, pensiun tidak menutup kemungkinan bagi individu akan kembali bekerja dan mengembangkan karir di bagian lain. Berbeda dengan Wulandari, P. D., & Lestari, M. D. (2018), yang menganggap sebenarnya masa purna bakti menjadi masa yang tidak menyenangkan karena akan kehilangan kegiatan kerja rutin yang telah dilakukannya selama bertahun-tahun, kehilangan gaji, kehilangan identitas yang sudah menempel begitu lama dan juga kehilangan relasi sosial.

Aulia, N., Yulianti, L. N., & Muflikhati, I. (2019), menjelaskan tentang finansial berpartisipasi terhadap kesejahteraan keuangan. Individu dapat memaksimalkan literasi keuangan yang dimiliki dengan mengatur pemasukan dan membuat perencanaan keuangan secara efektif. Kesejahteraan keuangan juga dapat dipengaruhi oleh perencanaan pensiun, kepemilikan aset, dan juga dipengaruhi wilayah tempat tinggal, yaitu di perkotaan atau perdesaan. Perencanaan keuangan tidak hanya mengatur investasi uang dan memperbanyak kekayaan, tetapi juga kewajiban kredit dan pajak, pengeluaran sehari-hari, perencanaan untuk keluarga, kepemilikan rumah, tabungan untuk dana pendidikan anak-anak, tabungan untuk masa pensiun, serta melindungi diri dan keluarga dengan polis asuransi yang sesuai. Kesehatan yang lebih baik, adaptasi masa pensiun, dan kepuasan masa pensiun merupakan hal positif dari perencanaan masa tua.

Morrison (dalam Jamalludin, J. 2021) di dalam studinya memaparkan bahwasannya lanjut usia tetap memilih bekerja untuk mempertahankan eksistensinya dalam lingkungan sosial. Berhenti bekerja pada lansia menghadirkan perasaan tidak lagi dihargai dan diperlukan oleh lingkungan sosialnya. Berhenti bekerja dianggap menjadi hukuman ketimbang kesempatan mewujudkan arah baru dalam kehidupan

pascapensiun. Berbeda dengan (Handini, 2011) secara psikologis yang didasarkan pada tahap perkembangan Erikson masa lanjut usia ini berada pada bagian integritas versus keputusasaan. Pada fase ini, menjadikan fase dimana individu melihat ulang apa yang telah dilakukan dalam kehidupannya.

Dewi S.I (2017) menerangkan masalah-masalah yang akan dijumpai saat pensiun diantaranya individu merasa tidak berguna baik dilingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat, kurang memiliki keterampilan sosial, masalah finansial, tekanan karena keluarga. Para ahli gerontologi, membagikan perhatian yang lebih terhadap masalah kecemasan pada orang-orang usia lanjut termasuk orang yang hendak pensiun. Menurut para ahli, individu lanjut usia dan individu yang akan pensiun memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk mendapati gangguan kecemasan karena mempunyai banyak masalah. Sedangkan menurut (Osborne, 2012) pensiunan lebih cenderung mempunyai setidaknya beberapa masalah psikologis karena tidak semua para pensiun dapat menikmati hidup mereka hanya berada di rumah saja, tetapi ada pula yang pasca pensiun masih sanggup melanjutkan aktifitas bekerja yang produktif. Masalah psikologis tersebut bisa diatasi jika para pensiunan tersebut dapat mengoptimalkan kepuasan hidup mereka.

Pengertian motivasi yakni sebagai kekuatan pendorong atau kesepakatan yang dimiliki seseorang untuk melakukan hal dan motif sebagai kebutuhan atau keinginan dalam diri seseorang diperoleh untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran (Umeozor, S. N. 2018). Menurut Lubis (2015) bekerja adalah kegiatan fisik maupun pikiran untuk mengerjakan, mendesain serta menyelesaikan sesuatu, dan apabila telah selesai sesuai dengan ketentuan prosedur yang telah ditetapkan akan mendapatkan imbalan atau balas jasa baik dalam bentuk gaji, ataupun penghasilan. Sedangkan arti dari motivasi kerja menurut Izzati, Dr. U. A. & Prabandini, M. O. (2019) yakni sesuatu kegiatan atau aktifitas yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja atau sebagai pendorong semangat kerja.

Luthans (2011) mendefinisikan motivasi kerja yaitu rangkaian psikologis yang berbentuk keinginan yang belum tercapai sehingga mendorong individu untuk mencapai keinginan tersebut dan menjadikan hal tersebut sebagai suatu kebutuhan.

Dewi, S. I. (2017) menjelaskan bahwa motivasi bekerja selepas pensiun ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari faktor kepribadian, dukungan keluarga, dukungan teman, faktor religi, dan emosi yang ditekan sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan sekitar individu, persaingan antar individu, penguasaan diri terhadap lingkungan, pengalaman dengan teman. Pada dasarnya sebagian besar individu yang telah pensiun mempunyai keinginan untuk tetap bekerja. Akan tetapi hal demikian tidak mudah dilakukan karena kurangnya lapangan pekerjaan dan persaingan dengan tenaga kerja yang berusia lebih muda. Umumnya individu yang tetap bekerja dimasa pensiun yaitu mereka yang berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan tinggi dan memiliki riwayat kesehatan yang baik. Selain itu, juga ditunjang oleh latar belakang sosial ekonomi keluarga dan riwayat karier pada pekerjaan sebelumnya pensiunan yang memiliki prestasi baik pada pekerjaan sebelumnya juga akan lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan pengganti setelah pensiun (Pradasari, A. M. 2020).

Mengamati dalam sisi pasar tenaga kerja, timbulnya pekerja lansia disebabkan oleh dua sisi yakni sisi penawaran dan permintaan. Sisi penawaran dari pasar tenaga kerja untuk pekerja yang lebih tua dipengaruhi oleh ekonomi, legislatif, sosial, kesehatan, dan faktor demografi. Terlepas dari faktor-faktor ini, pekerja yang lebih tua memerlukan keahlian yang dibutuhkan dalam pasar tenaga kerja agar dipekerjakan. Adanya keadaan dimana penduduk lanjut usia di Indonesia hampir setengah dari populasinya tampak aktif bekerja, hal ini mencerminkan kebutuhan ekonomi atau desakan ekonomi yang relatif masih besar dihadapi penduduk lanjut usia di Indonesia. Maka dibutuhkan peran pemerintah untuk dapat menciptakan pasar kerja yang sesuai dan sesuai bagi pekerja lansia (Sumarsono, F. S. 2015). Sejalan dengan tingginya tingkat penduduk lanjut usia yang memutuskan untuk tetap bekerja

selain disebabkan faktor ekonomi, yaitu keinginan untuk memiliki penghasilan sendiri, masih adanya tanggungan yang menjadi bebannya, masalah kesehatan, kebiasaan bekerja, dsb hal ini juga disebabkan bahwa penduduk lanjut usia masih ingin untuk terus diakui keberadaannya, keinginan untuk membagi ilmu dan pengalamannya kepada generasi penerus dan keinginan untuk tetap mandiri tanpa menjadi beban keluarganya (Nurhasanah, 2016).

Bahwasanya suatu keperluan, perbuatan, dan pencapaian tujuan terjadi karena adanya suatu hal yang mendorong atau motivasi yang ada pada dalam diri seseorang. Untuk seorang pegawai bentuk adanya motivasi terhadap dirinya menjadi faktor utama dalam membentuk kinerjanya, dikarenakan motivasi tersebut dapat memberikan dorongan gairah untuk bekerja dengan segala kemampuan dan keahlian yang dimilikinya untuk terwujudnya tujuan kinerja yang menjadi beban kewajiban maupun tanggung jawabnya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan kepada setiap purnawirawan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja (Setiawan, S., & Kusmiyanti, K. 2022).

Sanwari, M. N. (2021) menjelaskan motivasi kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja sehingga semakin tinggi motivasi yang ada dalam karyawan akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Motivasi terdiri dari 2 unsur, yakni unsur luar dan unsur dalam. Unsur dalam merupakan perubahan yang terjadi pada diri seseorang, misalnya kemauan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam melakukan tugas. Unsur luar merupakan lingkungan dimana individu melakukan aktivitasnya.

Cohen (dalam Lailan, L. L., & Indriana, Y. 2015) mendefinisikan dukungan sosial menjadi jaringan sosial yang menyediakan sumber materiil maupun psikis yang berguna untuk meningkatkan keahlian individu dalam mengatasi situasi sulit. Dukungan sosial yang didapat dari pasangan, anak, kerabat akan menjadi hal yang sangat penting untuk pensiunan agar memiliki pola hidup yang adaptif. Ketika purnawirawan menerima perhatian, dan respon yang positif terhadap masa pensiunnya, maka pensiunan akan mengembangkan sikap positif dan merespon

dengan baik masa purnawirawan. Pensiunan akan merasa berarti karena dihormati dan disayangi. Dan sebaliknya ketika pensiunan tidak cukup memperoleh dukungan sosial dari lingkungan terdekatnya mengenai masa pensiunnya, maka ia akan mengembangkan perilaku- perilaku maladaptif seperti: menyendiri, merasa dikucilkan, merasa tidak berhasil dan tidak berharga.

Uthari, C. D. (2021), menjelaskan dukungan keluarga merupakan bagian terpenting dalam penyelesaian masalah yang dihadapi oleh individu. Dalam mengatasi rasa cemas menghadapi masa pensiun, peran dukungan keluarga sangat penting. Dukungan keluarga membagikan rasa percaya diri yang tinggi, meningkatnya motivasi dan sedikit menghilangkan kecemasan yang dirasakan. Dukungan keluarga diperoleh berupa saran, dukungan untuk kedepannya, dan dukungan tentang kepercayaan dan perhatian.

Dukungan sosial sangat diperlukan oleh individu yang mengalami masa lanjut usia berfungsi mencegah masalah psikologis yang dialaminya (Pradono & Purnamasari, 2010). Individu yang sedang menghadapi masa pensiun membutuhkan individu lain yang dapat membuat individu yang melalui masa pensiun merasa dicintai dan diperhatikan sehingga dapat menempatkan diri dalam menjalani masa pensiun. Pentingnya penyesuaian diri pada masa pensiun dikarenakan saat menjalani masa pensiun, banyak terjadi perubahan. Oleh karena banyaknya terjadi perubahan pada masa pensiun maka sangat diperlukan dukungan sosial. Adanya dukungan dan pengertian dari individu-individu terdekat seperti keluarga, akan mempermudah membantu pensiunan dalam menyesuaikan diri. Dukungan sosial mengacu pada dukungan informasi, dukungan instrumental, dukungan penghargaan, dukungan emosional dan dukungan kelompok. Dengan demikian, masa pensiun memperoleh keharmonisan antara tuntutan dari dalam diri, dan lingkungan dimana individu tersebut berada. (Amus, D. M. 2018)

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011), menyatakan dukungan dapat diperoleh melalui berbagai sumber, pasangan atau kekasih orang tersebut, keluarga, teman, dokter, atau organisasi masyarakat. Seseorang dengan dukungan sosial percaya

sesungguhnya mereka dicintai, dihargai, dan bagian dari jaringan sosial, seperti keluarga atau organisasi masyarakat, yang bisa membantu pada saat dibutuhkan. Jadi, dukungan sosial mengacu pada tindakan yang benar-benar dilakukan oleh orang lain, atau dukungan yang diperoleh.

Ketika individu memasuki usia 50 tahun cenderung bekerja karena alasan finansial, pada usia 60 tahun nilai intrinsik seperti kenikmatan pekerjaan, berkeinginan terus produktif, dan merasa dinilai dan di hormati, menjadi penentu yang lebih penting dari apakah seseorang akan terus bekerja atau tidak. Banyak pekerja yang lanjut usia karena terperangkap antara tabungan atau pensiun yang tidak cukup dan sistem sosial yang ketat, atau tidak meninggalkan keinginan untuk bekerja dan memilih untuk tidak pensiun dan memilih memasuki lini kerja yang baru (Papalia, D. E. dkk, 2011).

Menurut Handini, (2013) tidak sedikit lansia di Indonesia merasakan ketidakbahagiaan di masa tuanya. Masih banyak lansia dari tingkat sosial ekonomi rendah yang harus membanting tulang untuk membiayai anak dan cucunya. Dengan demikian tugas perkembangan lansia yaitu, menyesuaikan diri dengan menurunnya kekuatan fisik dan kesehatan, menyesuaikan diri dengan masa pensiun dan berkurangnya *income* (penghasilan) keluarga, menyesuaikan diri dengan kematian pasangan hidup, membentuk hubungan dengan orang-orang yang seusia, membangun pengaturan kehidupan fisik yang memuaskan, dan menyesuaikan diri dengan peran sosial secara luwes.

Fasbender, U. dkk. (2016) menjelaskan definisi finansial dari pekerjaan mengacu pada kebutuhan eksistensial untuk bertahan hidup, khususnya untuk memperoleh uang dan untuk menjamin keamanan materi. Penghasilan tambahan pensiun yang diperoleh bulanan dapat digunakan sebagai motivator eksternal bagi orang untuk bekerja setelah pensiun. Bahwasannya arti finansial dari pekerjaan akan berhubungan positif dengan pekerjaan pasca-pensiun. Untuk pensiunan dengan status ekonomi tinggi, makna finansial dari pekerjaan mungkin: kurang relevan dalam memotivasi mereka untuk bekerja setelah pensiun. Akan tetapi, untuk pensiunan

dengan status ekonomi rendah, arti finansial dari pekerjaan adalah mungkin sangat relevan untuk keputusan mereka untuk bekerja setelah pensiun.

Kesempatan kerja yang tersedia untuk usia lanjut sangat terbatas, apabila pekerja usia lanjut cukup beruntung mendapatkan pekerjaan, jenis pekerjaan yang diperoleh bersifat monoton, pekerjaan yang tidak berkembang, dan tidak sesuai dengan tingkat kemampuan dan latihan yang pernah diterima. Semua itu berarti bahwa secara keseluruhan skala pendapatan bagi kebanyakan pekerja usia lanjut berada urutan paling bawah dan hanya sedikit sekali yang mendapatkan gaji yang tinggi. (Hurlock E. B. 1980).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Motivasi Bekerja Kembali Pada Purnawirawan TNI”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut “Bagaimana Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga terhadap Motivasi Bekerja Pada Purnawirawan TNI?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap motivasi bekerja kembali pada purnawirawan TNI.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini menghasilkan alat ukur tentang pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap motivasi bekerja pada purnawirawan TNI yang bisa digunakan sebagai acuan peneltian berikutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Manfaat penelitian ini bagi subjek yaitu dapat meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja pasca pensiun karena mendapat dukungan dari keluarga.

b. Bagi Instansi Pepabri (Persatuan Purnawirawan Angkatan Bersenjata Republik Indonesia)

Manfaat penelitian ini bagi instansi dapat membentuk suatu wadah untuk purnawirawan yang bekerja kembali agar dapat saling memberikan interaksi antara satu dengan yang lain dan saling dapat bertukar informasi.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Manfaat penelitian ini bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi rujukan, dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar lebih dikembangkan.