

## HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KEWIRAUSAHAAN CALON PENSIUNAN PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

Lisa Ariska Puriwara<sup>1)</sup>, Rachmat Pambudy<sup>2)</sup>, dan Etriya<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Magister Sains Agribisnis, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor

<sup>2,3)</sup>Departemen Agribisnis, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor

Jl. Kamper Wing 4 Level 5 Kampus IPB Dramaga Bogor, Indonesia

e-mail: <sup>1)</sup>[etriya@apps.ipb.ac.id](mailto:etriya@apps.ipb.ac.id)

(Diterima 25 November 2024 / Revisi 3 Januari 2025 / Disetujui 8 Januari 2025)

### ABSTRACT

*The world population is aging and almost every country in the world, including Indonesia, is experiencing growth in the number and proportion of older people in its population. Entrepreneurship research on retiree candidates can contribute to knowledge and efforts to deal with the aging population problem. Entrepreneurial self-efficacy and motivation are estimated to have a relation with older entrepreneurs' entrepreneurial decisions. The study aimed to analyze the correlation between self-efficacy and entrepreneurial motivation of prospective retirees of oil palm plantation companies. Data were obtained from a survey of palm oil company employees who will retire in 2024 to 2028, with a total sample of 119 respondents. Then the data were analyzed with Spearman Rank correlation analysis by STATA. The research findings show that entrepreneurial self-efficacy and motivation of retiree candidates are in the moderate category. The correlation test results show that self-efficacy is positively and strongly correlated with entrepreneurial motivation. This study suggests that companies prepare employees who will retire with training containing self-efficacy strengthening material because strong self-efficacy will motivate company employees who will retire to do entrepreneurship in retirement.*

**Keywords:** *aging population, motivation, older entrepreneur, self-efficacy, retiree candidates*

### ABSTRAK

Populasi dunia menua dan hampir setiap negara di dunia, termasuk Indonesia, mengalami pertumbuhan pada jumlah serta proporsi orang tua dalam populasi penduduknya. Penelitian kewirausahaan pada calon pensiunan dapat berkontribusi terhadap pengetahuan dan upaya menghadapi permasalahan penuaan penduduk. Efikasi diri dan motivasi kewirausahaan diduga berhubungan dengan keputusan berwirausaha *older entrepreneur*. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis korelasi antara efikasi diri dan motivasi kewirausahaan calon pensiunan perusahaan perkebunan kelapa sawit. Data diperoleh dari *survey* pada pegawai suatu perusahaan kelapa sawit yang akan pensiun pada tahun 2024 hingga 2028, dengan total sampel sebesar 119 responden. Data kemudian dianalisis dengan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan STATA. Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya efikasi diri dan motivasi kewirausahaan calon pensiunan termasuk pada kategori sedang. Hasil uji korelasi memperlihatkan bahwasanya efikasi diri berkorelasi positif dan kuat dengan motivasi kewirausahaan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan menyiapkan pegawai yang akan pensiun dengan pelatihan berisi materi penguatan efikasi diri karena efikasi diri yang kuat akan memotivasi pegawai perusahaan yang akan pensiun untuk berwirausaha di masa pensiun.

**Kata Kunci:** calon pensiunan, efikasi diri, motivasi, *older entrepreneur*, populasi menua

### PENDAHULUAN

Populasi dunia menua dan hampir setiap negara di dunia termasuk Indonesia, mengalami pertumbuhan pada jumlah dan proporsi orang tua dalam populasi penduduknya. Berdasarkan data yang ada di Indonesia diketahui total penduduk berumur 60 tahun ke atas (lansia) sebesar 10,75%

(BPS 2023). Hal tersebut memperlihatkan bahwa satu dari 10 penduduk di Indonesia merupakan lansia. Artinya Indonesia telah memasuki struktur penduduk tua (BPS 2022). Meningkatnya populasi lansia tentu dapat menimbulkan masalah sosial dan ekonomi. Peningkatan tersebut mampu memengaruhi pertumbuhan ekonomi dan juga berdampak pada kesejahteraan rakyat. Maka diperlu-

kan cara untuk meminimalisir permasalahan sosial dan ekonomi para lansia di Indonesia. Satu diantara pilihannya adalah meningkatkan kewirausahaan di kalangan tersebut. Indonesia memerlukan kebijakan yang mendorong jiwa kewirausahaan di kalangan lansia. Sehingga penduduk lanjut usia dapat memperpanjang usia kerjanya dan tetap aktif serta produktif di pasar tenaga kerja layaknya di Eropa yang memiliki kebijakan terkait "active ageing" (Sahut *et al.* 2015; Soto-Simeone dan Kautonen 2020).

Prediksi jumlah penduduk lanjut usia atau lansia dari tahun 2015 hingga 2045 menunjukkan bahwa Indonesia tengah mengalami penuaan demografi. Proporsi penduduk lansia telah melampaui 10% pada tahun 2020. Pada tahun 2045, penduduk lansia di Indonesia diproyeksikan akan mencapai sekitar seperlima dari seluruh penduduk. Peningkatan ini dapat membawa dampak positif maupun menjadi hambatan dalam pembangunan. Dikatakan membawa dampak yang positif sebab fenomena ini dapat menjadi bonus demografi kedua. Sedangkan hambatan karena lansia dikelompokkan sebagai kelompok usia yang umumnya memiliki ketergantungan pada kelompok usia produktif (BPS 2021). Maka penting untuk memberdayakan penduduk lansia melalui kewirausahaan agar tetap mampu berperan dalam kegiatan pembangunan ekonomi. Akan tetapi Velilla *et al.* (2018) menyebutkan bahwa aktivitas kewirausahaan dari populasi yang lebih tua merupakan area yang masih kurang diteliti dan membutuhkan penelitian yang lebih mendalam.

Umumnya, saat usia dihubungkan dengan kewirausahaan maka penelitian sering kali berfokus pada usia yang lebih muda seperti siswa dan mahasiswa. Layaknya penelitian milik Priya *et al.* (2024), Arisandi *et al.* (2023), dan Munandar *et al.* (2023) yang membahas kewirausahaan pada siswa, mahasiswa, dan generasi muda. Akan tetapi beberapa penelitian mulai tertarik pada populasi usia yang lebih tua dan kemungkinan hal ini akan mendorong perhatian kepada pelatihan penduduk berusia tua untuk menjadi wirausaha di usia tuanya atau bisa disebut sebagai *older entrepreneur* (Ratten 2019). Namun, beberapa penelitian terdahulu memiliki perbedaan kategori dan pemakaian istilah dalam menjelaskan usia tua (*older*). Definisi *older entrepreneurship* yang paling ba-

nyak dikutip berasal dari penelitian Kautonen *et al.* (2008). *Older entrepreneur* diartikan sebagai seseorang yang menjadi wirausaha saat berusia 50 tahun ke atas.

*Older entrepreneur* memutuskan untuk mengembangkan bisnis sendiri karena didorong oleh serangkaian faktor yang beragam seperti tingkat efikasi diri dan motivasi kewirausahaannya. Efikasi diri kewirausahaan pada *older entrepreneur* penting untuk dipahami karena memiliki hubungan dekat dengan intensi dari sebuah tindakan dan aksi individu tersebut. Newman *et al.* (2019) mengartikan efikasi diri sebagai kepercayaan pada kapabilitasnya guna melaksanakan tugas dan peran yang ditujukan untuk hasil kewirausahaan. Motivasi kewirausahaan *older entrepreneur* juga merupakan penghubung penting antara intensi dan aksi untuk menjadi wirausaha (Gimmon *et al.* 2018). Motivasi adalah pendorong untuk intensi berwirausaha dan banyak penelitian menggunakan teori determinasi diri untuk menjelaskannya (Al-Jubari *et al.* 2019). Pada penelitian Chen *et al.* (1998) didapatkan hasil bahwa efikasi diri terbukti memiliki hubungan dengan motivasi kewirausahaan seseorang.

Para pensiunan memiliki potensi untuk menjadi *older entrepreneur*. Mengingat bahwa pensiunan memiliki akumulasi pengetahuan yang berasal dari pendidikan, pelatihan kerja, serta pengalaman kerja sebelumnya. Pensiunan juga mungkin memiliki dana pensiunan yang dapat menjadi modal untuk berwirausaha. Hal ini menunjukkan bahwa *older entrepreneur* memiliki keunggulan spesifik jika dibandingkan dengan wirausaha muda dalam memulai usaha barunya karena usia yang semakin meningkat, meningkatkan akumulasi modal manusia yang dimilikinya dan tampaknya memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan dan keberlangsungan usaha (Gimmon *et al.* 2018). Maka perlu adanya peningkatan minat berwirausaha yang berasal dari sektor pertanian sebab sektor pertanian merupakan lapangan pekerjaan utama yang menyerap banyak sumber tenaga kerja yaitu sebesar 28,61% dari total jumlah tenaga kerja. Mayoritas bekerja sebagai buruh, karyawan, atau pegawai. Sektor pertanian juga menjadi penyumbang terbesar pada PDB dan penyumbang terbesar pada sektor ini berasal dari tanaman perkebunan (BPS 2023).

Bahkan di Provinsi Kalimantan Tengah, kontribusi sektor perkebunan pada PDRB Kalimantan Tengah mencapai 79,1% dari seluruh total sektor pertanian dan 13,83% dari total PDRB. Sektor Perkebunan juga berperan penting pada PDRB Kabupaten Kotawaringin Timur yang merupakan Kabupaten penyumbang PDRB terbesar dan memiliki jumlah angkatan kerja terbesar di Kalimantan Tengah (BPS Provinsi Kalimantan Tengah 2023). Pada Kalimantan Tengah komoditas utamanya adalah tanaman kelapa sawit yang mayoritas dimiliki oleh swasta. Melihat banyaknya perusahaan swasta perkebunan kelapa sawit yang ada, maka dapat diasumsikan bahwa akan ada banyak pekerja yang akan pensiun. Akan tetapi, umumnya perusahaan-perusahaan ini belum memberikan pelatihan tentang kewirausahaan sebagai bekal untuk menghadapi masa pensiun.

Penelitian tentang kewirausahaan pensiunan di Indonesia masih jarang dibahas, khususnya bagi calon pensiunan di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Meskipun topik mengenai kewirausahaan pada populasi yang menua bukanlah topik baru khususnya pada negara maju seperti Australia (Caines *et al.* 2019) dan Inggris (Soto-Simeone dan Kautonen 2020). Kemudian, penelitian ini pada dasarnya merupakan kajian awal serta diharapkan dapat memberikan pemahaman seputar efikasi diri dan motivasi kewirausahaan pada calon pensiunan. Sehingga pertanyaan penelitian ini yakni: Apakah efikasi diri berhubungan dengan motivasi kewirausahaan pada calon pensiunan perusahaan perkebunan kelapa sawit? Adapun capaian dari penelitian ini yaitu guna menganalisis hubungan efikasi diri dan motivasi kewirausahaan calon pensiunan perusahaan perkebunan kelapa sawit.

## METODE

### WAKTU DAN LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April – Mei 2024 di PT. Teguh Sempurna (PT. TSA) yang terletak di Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. Lokasi penelitian dipilih secara sengaja. PT. TSA dipilih karena statusnya sebagai salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit swasta besar di Kabupaten Kotawaringin Timur, dengan luas lahan dan volume produksi terbesar di Kalimantan Tengah.

### SAMPEL DAN KRITERIA RESPONDEN

Responden penelitian merupakan karyawan pada PT.TSA yang akan pensiun pada tahun 2024 hingga 2028. Hal ini ditentukan dengan mempertimbangkan peraturan usia pensiun di PT.TSA yaitu 55 tahun. Jadi karyawan yang dijadikan sebagai responden berusia 50 tahun ke atas yang termasuk dalam definisi *older entrepreneur* jika memutuskan berwirausaha setelah pensiun. Responden ditentukan dengan metode sampling jenuh (sensus). Total yang didapatkan sebanyak 119 orang.

### PENGUKURAN VARIABEL EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI

Pada kajian ini pengukuran efikasi diri berasal dari penelitian Mcgee *et al.* (2009) yang memakai model dengan membagi kegiatan kewirausahaan menjadi empat fase yaitu pencarian (*searching*), perencanaan (*planning*), penyusunan (*marshaling*), dan pengimplementasian (*implementing*). Fase pencarian melibatkan pengembangan ide unik oleh wirausaha dan/atau mengidentifikasi peluang khusus. Fase ini merujuk pada keahlian kreativitas wirausaha dan kapabilitasnya untuk berinovasi. Selain itu, yang membedakan antara seorang wirausaha dengan manajer yaitu kemahirannya dalam melihat dan memanfaatkan peluang sebelum peluang tersebut diakui oleh orang lain (Hisrich dan Peters 1998; Mcgee *et al.* 2009). Fase perencanaan terdiri atas kegiatan ketika wirausaha mengubah ide menjadi rencana bisnis yang layak. Pada tahap ini, seorang wirausaha bisa jadi benar-benar menuliskan rencana bisnisnya secara formal atau tidak. Akan tetapi, seorang wirausaha harus mengevaluasi ide atau konsep usahanya dan memberikan substansi sebagai sebuah usaha (Mueller dan Goic 2003; Mcgee *et al.* 2009).

Fase penyusunan melibatkan pengumpulan sumber daya untuk mewujudkan usaha tersebut. Pada akhir tahap perencanaan, usaha hanya berada tertulis di kertas atau di benak wirausaha maka untuk mewujudkan usaha tersebut seorang wirausaha harus mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan meliputi modal, tenaga kerja, pembeli, serta distributor yang tanpanya usaha tidak dapat ada atau bertahan (Mueller dan Goic 2003; Mcgee *et al.* 2009). Fase pengimplemen-

tasian merupakan fase saat wirausaha bertanggung jawab untuk mengembangkan usaha dan mempertahankannya melewati tahap awal. Untuk mencapai tujuan ini, seorang wirausaha yang sukses harus menerapkan keterampilan dan prinsip manajemen yang baik. Wirausaha sebagai manajer pada usahanya sendiri perlu menetapkan strategi dan mengelola beragam hubungan bisnis dengan distributor, pembeli, karyawan, dan penyedia modal (Mueller dan Goic 2003; Mcgee *et al.* 2009). Pengukuran efikasi diri menggunakan 19 item yang menjawab pertanyaan “Seberapa besar kepercayaan yang Anda miliki pada kemampuan untuk...?”, dengan rincian pada Tabel 1. Skala pengukuran yang digunakan untuk variabel efikasi diri yaitu skala Likert 7 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju). Kelebihan dalam memilih skala Likert tujuh poin ini juga sejalan dengan Joshi *et al.* (2015) yang menyatakan bahwasanya kinerja skala Likert tujuh poin

lebih baik karena memberikan lebih banyak variasi pilihan.

Selanjutnya, pengukuran yang digunakan untuk mengukur motivasi responden berasal dari penelitian Chen *et al.* (2014) yang menggunakan teori determinasi diri (SDT). Ada tiga keperluan psikologis dasar pada determinasi diri yang perlu diukur yaitu otonomi (*autonomy*), keterhubungan (*relatedness*), dan juga kompetensi (*competence*).

Berdasarkan Olafsen *et al.* 2021, otonomi adalah kebebasan yang dimiliki individu untuk bertindak sesuai dengan keputusannya yang berasal dari perasaan dan sumber internal. Jadi kebutuhan ini mengacu pada perasaan atas pilihan dan kondisi atau situasi yang terjadi dengan tindakannya. Sedangkan keterhubungan atau relasi berkaitan dengan perasaan terhubung secara sosial atau dapat diartikan sebagai hubungan sosial individu dalam berinteraksi dengan individu lainnya. Jadi kebutuhan ini mengacu pada perasa-

**Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel Efikasi Diri**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skor
Efikasi Diri	Pencarian	1. Bertukar pikiran (memunculkan) ide baru atas sebuah produk atau jasa	1 – 7
		2. Mengidentifikasi kebutuhan akan produk atau jasa baru	
		3. Merancang sebuah produk atau jasa yang akan memuaskan keinginan dan kebutuhan pelanggan	
	Perencanaan	4. Memperkirakan permintaan pelanggan terhadap produk atau jasa baru	
		5. Menentukan harga yang kompetitif untuk produk atau jasa baru	
		6. Memperkirakan jumlah dana awal dan modal kerja yang diperlukan untuk memulai usaha baru saya	
		7. Merancang rencana pemasaran/promosi yang efektif untuk produk atau jasa baru	
	Penyusunan	8. Membuat orang lain diidentifikasi dan percaya pada visi dan rencana untuk usaha baru saya	
		9. Membuat jaringan, yaitu melakukan kontak dan pertukaran informasi dengan orang lain	
		10. Menjelaskan secara jelas dan ringkas ide usaha saya baik melalui lisan/tulisan dalam istilah sehari-hari	
	Pengimplementasian	11. Mengawasi karyawan	
		12. Merekrut dan mempekerjakan karyawan	
		13. Mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan di usaha saya	
		14. Menangani masalah dan krisis sehari-hari secara efektif	
		15. Menginspirasi, mendorong, dan memotivasi karyawan saya	
		16. Melatih karyawan	
		17. Mengatur dan menjaga catatan keuangan usaha saya	
		18. Mengelola aset keuangan usaha saya	
		19. Membaca dan menafsirkan laporan keuangan	

Sumber: Mcgee *et al.* 2009

**Tabel 2. Indikator Pengukuran Variabel Motivasi**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skor
Motivasi	Otonomi	1. Saya merasa sebuah arti dari pilihan dan kebebasan dalam mengambil tindakan	1 – 7
		2. Saya merasa bahwa keputusan saya mencerminkan apa yang sebenarnya saya inginkan	
		3. Saya merasa pilihan saya mengungkapkan siapa saya sebenarnya	
		4. Saya merasa telah melakukan apa yang benar-benar menarik minat saya	
		5. Kebanyakan hal yang saya lakukan terasa seperti saya harus melakukannya	
		6. Saya merasa terpaksa melakukan banyak hal yang tidak saya pilih	
		7. Saya merasa tertekan untuk melakukan banyak hal	
		8. Aktivitas saya sehari-hari terasa seperti rantai kewajiban	
Keterhubungan		9. Saya merasa bahwa orang-orang yang saya pedulikan juga peduli terhadap saya	
		10. Saya merasa terhubung dengan orang-orang yang peduli terhadap saya dan yang saya pedulikan	
		11. Saya merasa dekat dan terhubung dengan orang lain yang penting bagi saya	
		12. Saya merasakan perasaan hangat dengan orang-orang yang menghabiskan waktu bersama saya	
		13. Saya merasa dikucilkan dari kelompok yang saya inginkan	
		14. Saya merasa bahwa orang-orang yang penting bagi saya bersikap dingin dan menjauhi saya	
		15. Saya mendapat kesan bahwa orang yang menghabiskan waktu bersama saya tidak menyukai saya	
		16. Saya merasa hubungan yang saya miliki hanyalah dangkal	
Kompetensi		17. Saya merasa yakin bahwa saya dapat melakukan sesuatu dengan baik	
		18. Saya merasa mampu dalam apa yang saya lakukan	
		19. Saya merasa kompeten untuk mencapai tujuan saya	
		20. Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas sulit dengan sukses	
		21. Saya memiliki keraguan serius mengenai apakah saya dapat melakukan sesuatu dengan baik	
		22. Saya merasa kecewa dengan banyak kinerja saya	
		23. Saya merasa tidak yakin dengan kemampuan saya	
		24. Saya merasa gagal karena kesalahan yang saya buat	

Sumber : Chen *et al.* 2014

an terhubung, merasa peduli dan dipedulikan oleh individu dan kelompok lain. Kemudian, kompetensi berarti kebutuhan dasar untuk merasakan suatu penguasaan yang berarti bahwa seseorang terasa bisa beroperasi dengan efisien dalam konteks kehidupan pentingnya. Jadi keperluan ini mengacu pada perasaan menjadi efektif dan mampu. Pengukuran motivasi menggunakan 24 item pernyataan Chen *et al.* (2014) yang disesuaikan dengan konteks penelitian ini. Rincian indikator dapat dilihat pada Tabel 2. Skala pengukuran yang dipakai variabel motivasi yakni skala Likert 7 poin baik pada pernyataan positif maupun negatif.

#### ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari survei yang dilakukan kepada calon pensiunan PT. TSA. Data sekunder diperoleh dari informasi yang dikumpulkan melalui analisis penelitian terdahulu, jurnal, buku, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis korelasi *Spearman Rank* sebagai metode analisis datanya. Analisis statistik deskriptif mengkategorikan variabel efikasi diri dan motivasi menjadi tiga tingkatan: tinggi, se-

dang, dan rendah. Rumus yang digunakan untuk perhitungan dalam penelitian ini adalah pada Tabel 3.

**Tabel 3. Rumus Kategorisasi Efikasi Diri dan Motivasi**

Kategorisasi	Keterangan
$X < M - 1SD$	Rendah
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	Sedang
$M + 1SD \leq X$	Tinggi

Sumber : Azwar, 2013

Keterangan :

M = mean

SD = standar deviasi

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* guna menganalisis hubungan antar variabel yaitu efikasi diri dan motivasi kewirausahaan calon pensiunan di PT. TSA. Pengujian menggunakan bantuan aplikasi STATA. Data efikasi diri dan motivasi pada masing-masing responden yang dimasukkan ke dalam *data editor* STATA adalah total skor dari keseluruhan indikator-indikator pengukurannya.

Berdasarkan temuan kajian Eliyana *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara efikasi diri dan motivasi. Penelitian ini menghipotesiskan adanya korelasi antara efikasi diri dan motivasi berwirausaha di kalangan calon pensiunan PT. TSA. Ramadhan dan Burhanuddin (2017) menyatakan bahwa *Rank Spearman* cocok dimanfaatkan untuk observasi pada dua variabel yang memiliki skala ordinal. Nilai koefisien korelasi bisa bertanda positif atau negatif. Korelasi positif menandakan bahwa peningkatan nilai variabel X akan meningkatkan nilai variabel Y, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut korelasi searah. Tanda negatif menandakan bahwa ketika nilai variabel X meningkat, nilai Y menurun, yang menunjukkan korelasi berlawanan antara kedua variabel tersebut. Jika bernilai 0 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki korelasi. Rumus untuk korelasi *Spearman Rank* sebagai berikut.

$$rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan :

rs = koefisien korelasi *Rank Spearman*

N = total pengamatan

$di^2$  = kuadrat selisih antara dua pengamatan berpasangan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pada kajian ini terdapat lima kategori umur sebab yang diteliti merupakan calon pensiunan PT. TSA periode tahun 2024 hingga 2028. Penentuan ini juga menyesuaikan dengan peraturan perusahaan bahwa usia pensiunan adalah karyawan berusia 55 tahun.

**Tabel 4. Umur Responden**

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
51	14	11,76
52	36	30,25
53	14	11,76
54	30	25,21
55	25	21,01

Tabel 4 menunjukkan bahwa persentase responden terbanyak terdapat pada usia 52 tahun sebesar 30,25%. Usia responden dapat dihubungkan dengan lamanya pengalaman kerja yang dimilikinya. Rata-rata lamanya responden bekerja di PT. TSA yaitu 16 tahun. Menurut Harahap (2019) semakin bertambahnya usia maka semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki, jadi dapat meningkatkan kematangan intelektual dan mental sehingga dapat membuat keputusan yang lebih bijaksana dalam bertindak.

**Tabel 5. Pendidikan Responden**

Pendidikan Formal	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	76	63,86
SMP	22	18,49
SMA	14	11,76
Sarjana (S1)	7	5,88

Pada data Tabel 5 bisa diketahui bahwasanya tingkat pendidikan formal terakhir yang dimiliki responden yaitu terendah, SD dan tertinggi, Sarjana. Jadi, semua responden pernah menempuh pendidikan formal dan tidak ada yang tidak bersekolah. Kategori dengan jumlah responden terbanyak adalah lulusan SD dengan persentase 63,86%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki responden termasuk rendah. Berdasarkan Etriya *et al.* (2019), tahun pendidikan formal digunakan sebagai penghubung yang dapat menjelaskan modal manusia atau pengetahuan individu. Pendidikan dapat membe-

kali individu dengan pengetahuan dan keterampilan, yang dapat membantu mempelajari teknologi baru atau meningkatkan kondisi keuangan.

**Tabel 6. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	83	69,75
Perempuan	36	30,25

Pada Tabel 6 bisa diketahui bahwasanya responden pada kajian ini mayoritas laki-laki dengan persentase yakni 69,75%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan hanya sebesar 30,25%. Jika melihat dari data yang terkumpul, terdapat perbedaan pada jabatan kerja yang dimiliki responden laki-laki dan perempuan. Posisi pekerjaan yang lebih membutuhkan fisik yang kuat diberikan pada pekerja laki-laki. Kebanyakan perempuan memiliki jabatan sebagai karyawan perawatan dan pupuk. Sedangkan laki-laki ada yang memiliki jabatan sebagai satpam, mandor, karyawan semprot, karyawan panen, dan lainnya. Selain itu, umumnya karyawan perempuan memiliki posisi yang pekerjaannya selesai pada siang hari. Williams dan Neely (2015) menyatakan bahwa kewajiban untuk bekerja dengan jam kerja yang panjang memiliki konsekuensi terhadap ketidaksetaraan gender karena perempuan tetap memiliki tanggung jawab utama dalam mengasuh anak dan rumah.

**Tabel 7. Tanggungan Keluarga Responden**

Tanggungan Keluarga (orang)	Jumlah Responden	Persentase (%)
0	52	43,70
1	41	34,45
2	26	21,85

Tabel 7 menunjukkan jumlah tanggungan keluarga yang dimiliki responden. Tanggungan keluarga secara umum bisa diartikan banyaknya jumlah orang yang masih berhubungan keluarga atau masih dianggap berhubungan keluarga (anggota rumah tangga) yang masih menempati atau menghuni satu rumah dengan kepala rumah tangga. Selain itu, masih menjadi beban tanggungan rumah tangga dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari (Hanum 2018). Jumlah tanggungan keluarga dengan persentase distribusi terbesar terdapat pada kategori respon-

den yang tidak memiliki tanggungan keluarga sebesar 43,70%. Hal ini disebabkan para responden pada penelitian ini telah berusia tua dan anaknya yang telah bekerja sudah tidak menjadi tanggungannya.

**Tabel 8. Penghasilan Responden**

Penghasilan (Rp)	Jumlah Responden	Persentase (%)
3.000.000-4.500.000	47	39,50
4.500.001-6.000.000	29	24,37
6.000.001-7.500.000	33	27,73
>7.500.000	10	8,40

Rata-rata penghasilan keluarga responden sebesar Rp 5.468.388. Penghasilan keluarga responden tertinggi yaitu Rp 9.000.000 dan terendah sebesar Rp 3.480.552. Adanya perbedaan pada penghasilan ini disebabkan oleh perbedaan jabatan kerja dan jumlah anggota keluarga yang bekerja. Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa penghasilan keluarga dengan persentase distribusi terbesar terdapat pada kisaran penghasilan Rp 3.000.000 hingga Rp 4.500.000 yakni sebesar 39,50%. Hal ini menunjukkan bahwa responden termasuk dalam kategori kelas menengah. Sayangnya, penghasilan tetap ini akan terhenti setelah masa pensiun sehingga memberikan ketidakpastian sumber pendapatan selanjutnya. Maka hal ini dapat menjadi salah satu pendorong responden melihat kewirausahaan sebagai solusi agar tetap mampu mendapatkan penghasilan dan mempertahankan gaya hidupnya saat ini. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kibler *et al.* (2012), yang menyatakan bahwa salah satu pendorong seseorang untuk mengidentifikasi peluang usaha adalah keterbatasan peluang kerja dan kebutuhan ekonomi.

#### EFIKASI DIRI KEWIRAUSAHAAN RESPONDEN

Efikasi diri kewirausahaan responden dalam penelitian ini yakni sebuah konstruk yang mengukur keyakinan responden pada kapabilitas yang dimilikinya untuk terjun pada dunia kewirausahaan setelah pensiun. Penting bagi responden yang merupakan calon pensiunan dalam penelitian ini mempunyai efikasi diri kewirausahaan yang tinggi. Calon pensiunan dengan efikasi diri kewirausahaan yang tinggi lebih mungkin untuk mengejar dan kemudian bertahan dalam kegiatan kewirausahaan yang akan dijalankannya nanti,

daripada responden yang mempunyai efikasi diri rendah. Efikasi diri ini dilihat dari kepercayaan pada kemampuannya untuk melaksanakan semua kegiatan dari empat fase kewirausahaan yaitu mulai dari pencarian (*searching*), perencanaan (*planning*), penyusunan (*marshaling*), dan pengimplementasian (*imple-menting*) (Stevenson *et al.* 1985; Mueller dan Goic 2003; Mcgee *et al.* 2009). Pencarian berarti tahap mencari suatu ide serta data yang diperlukan guna mengawali bisnis. Perencanaan berarti merencanakan atau menentukan visi, misi, tujuan, aturan, strategi, hingga anggaran yang diperlukan untuk menjalankan usaha. Penyusunan yang dimaksud adalah proses penyusunan sebuah organisasi dengan mengaitkan orang lain guna membahas permasalahan usaha yang dijalankan. Terakhir pengimplementasian yaitu terdiri dari pengimplementasian baik orang maupun keuangan pada usaha.

**Tabel 9. Efikasi Diri Kewirausahaan**

Kategori	Jumlah Responden	Keterangan
$X < 59$	23	Rendah
$59 \leq X < 112$	79	Sedang
$X \geq 112$	17	Tinggi

Berdasarkan Tabel 9, maka selanjutnya dapat disimpulkan bahwa efikasi diri kewirausahaan calon pensiunan di PT. TSA termasuk dalam kategori sedang. Hal itu menunjukkan bahwasanya para calon pensiunan mempunyai keyakinan yang cukup pada kemampuannya dalam berwirausaha. Para responden merasa cukup percaya bahwa mampu berperan dan memiliki keahlian yang cukup sehingga mampu untuk melakukan kegiatan kewirausahaan setelah pensiun. Maka efikasi diri kewirausahaan calon pensiunan perlu untuk ditingkatkan sehingga dapat menjadi lebih baik. Penting untuk meningkatkan efikasi diri kewirausahaan calon pensiunan sebab menurut Chen *et al.* (1998), orang-orang dengan tingkat efikasi diri tinggilah yang lebih mungkin untuk mengejar dan kemudian bertahan pada suatu kegiatan atau dalam hal ini kewirausahaan.

Hasil menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri para responden pada empat fase kegiatan kewirausahaan termasuk fase pencarian memiliki rata-rata yang tergolong sedang. Artinya para responden memiliki kepercayaan diri yang masih

dapat ditingkatkan dalam mengembangkan ide usaha dengan melihat dan memanfaatkan peluang yang ada setelah pensiun. Sebanyak 56,30% responden pada penelitian ini melihat peluang untuk berwirausaha di sektor pertanian dengan menjadi petani atau peternak di daerah asalnya. Hal ini dapat terjadi karena terpengaruh oleh sejumlah aspek mencakup tingkat pendidikan yang rendah, terbatasnya akses pekerjaan, atau pengalaman kerjanya. Hal ini dapat diarahkan dengan memberikan pelatihan kewirausahaan. Sejalan dengan hasil kajian Taneja *et al.* (2024) yang menegaskan bahwasanya perlu adanya pelatihan atau pendidikan kewirausahaan yang berfokus untuk meningkatkan kemampuan kewirausahaan pada fase pencarian, perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan. Khususnya pada fase pencarian dan penyusunan yang masih kurang diperhatikan. Disebutkan juga bahwa perlu adanya kebijakan yang mendorong kewirausahaan sehingga mampu membantu membentuk perilaku seseorang yang mempunyai efikasi diri kewirausahaan yang tinggi ketika memulai suatu usaha. Hasil penelitian Yeh *et al.* (2021) juga menyebutkan bahwa pembelajaran kewirausahaan mampu menghasilkan efikasi diri kewirausahaan yang tinggi.

#### **MOTIVASI KEWIRAUSAHAAN RESPONDEN**

Motivasi kewirausahaan pada penelitian ini berarti adalah dorongan untuk melakukan kegiatan kewirausahaan dalam memenuhi kebutuhan responden. Keinginan untuk mencapai sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhan ini dipengaruhi dari kekuatan motifnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa motif merupakan kebutuhan, dorongan, atau impuls yang akhirnya menentukan perilaku kewirausahaan responden. Tingkat kepuasan dan kebutuhan dari masing-masing responden tentunya berbeda sehingga dapat memengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan wirausaha setelah pensiun nanti. Responden yang memiliki keinginan untuk berwirausaha setelah pensiun baiknya memahami motivasi karena selain harus memotivasi dirinya sendiri, responden juga harus mampu memotivasi orang lain apabila memutuskan untuk mempekerjakan orang lain dalam usahanya nanti. Landasan utama teori pada penelitian ini untuk mengukur motivasi adalah

kebutuhan psikologis dasar yang tercantum dalam SDT.

Pada SDT diakui bahwa semua manusia memiliki serangkaian kebutuhan psikologis dasar yang wajib terpenuhi agar manusia bisa tumbuh, maju, dan sehat secara fisik dan psikologis (Deci dan Ryan 2000; Deci *et al.* 2017; Olafsen *et al.* 2021). Tiga kebutuhan psikologis dasar adalah *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Otonomi mengacu pada kebebasan yang dimiliki individu untuk terlibat dalam aktivitas kewirausahaan yang didorong oleh pilihan dan motivasi intrinsik dirinya sendiri. Keterhubungan berkaitan dengan hubungan sosial atau perasaan terhubung dengan orang lain yang berkaitan dengan usaha/bisnisnya di masa mendatang. Kompetensi berarti kebutuhan dasar responden untuk merasakan suatu penguasaan yang berarti bahwa seseorang merasa mampu dalam menjalankan kegiatan kewirausahaannya secara efektif setelah pensiun.

**Tabel 10. Motivasi Kewirausahaan**

Kategori	Jumlah Responden	Keterangan
$X < 88$	15	Rendah
$88 \leq X < 142$	87	Sedang
$X \geq 142$	17	Tinggi

Berdasarkan Tabel 10 dapat terlihat bahwa tingkat motivasi kewirausahaan para responden apabila dilihat berdasarkan tiga kebutuhan psikologis dasar terkait kewirausahaan yang harus dipenuhinya memiliki rata-rata tergolong sedang. Artinya para responden memiliki dorongan yang cukup untuk melakukan kegiatan kewirausahaan sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Dorongan untuk berwirausaha pada calon pensiunan masih perlu ditingkatkan. Salah satunya adalah dengan memenuhi kebutuhan dasar psikologis yang dimilikinya yaitu otonomi yang berarti kebutuhan dasar untuk merasa bebas memilih melakukan kegiatan berwirausaha yang dirasakan dan bersumber dari dirinya sendiri. Kemudian kompetensi yang berarti kebutuhan untuk merasa mampu atau menguasai kemampuan berwirausaha secara efektif. Terakhir, keterhubungan yang berkaitan dengan kebutuhan untuk merasa terhubung, merasa peduli, dan dipedulikan oleh individu dan kelompok lain yang berkaitan dengan kegiatan kewirausahaannya.

Berlandaskan hasil kajian bisa diketahui bahwa tingkat otonomi, keterhubungan, dan kompetensi calon pensiunan PT. TSA termasuk sedang. Terdapat beberapa responden yang merasa bahwa kegiatan kewirausahaan yang dilakukannya setelah pensiun merupakan kewajiban yang memang harus dilakukannya sehingga merasa tertekan karena harus melakukan banyak hal terkait usahanya nanti. Hasil ini sesuai dengan penelitian milik Khamwan (2023) yang menyatakan bahwa salah satu motivasi untuk berwirausaha setelah pensiun agar tetap dapat aktif bekerja dan mendapatkan penghasilan meskipun usaha yang dijalankannya jauh berbeda dengan pekerjaan sebelumnya.

Selanjutnya pada keterhubungan terlihat bahwa responden merasa cukup terhubung, dekat, dan bahagia dengan orang-orang yang berkaitan dengan usahanya seperti keluarga, teman, dan teman kerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya hubungan sosial dengan orang lain seperti keluarga, teman, juga rekan kerja dapat menjadi pendorong calon pensiunan berwirausaha setelah pensiun. Khususnya dukungan dari keluarga sebab banyak responden yang merancang ide usaha bersama keluarganya. Sesuai dengan penelitian Khamwan (2023) yang menyatakan bahwa salah satu motivasi pensiunan berwirausaha agar dapat merasa terhubung dan mampu berkontribusi kepada orang lain mulai dari keluarga hingga tingkat nasional. Bahkan tidak jarang *older entrepreneur* berwirausaha agar dapat mewariskan usaha tersebut kepada anak-anaknya. Maka dapat dikatakan bahwa kebutuhan dasar psikologis terkait kewirausahaan yang dimiliki responden apabila dapat terpenuhi dengan baik, mungkin akan mampu mendorong untuk melakukan kegiatan kewirausahaan setelah pensiun. Penting untuk meningkatkan motivasi kewirausahaan yang dimiliki oleh calon pensiunan sebab jika calon pensiunan memiliki motivasi kewirausahaan yang baik. Hal ini dapat menjadi penggerak, memberi arahan, dan menjamin kelangsungan kegiatan kewirausahaan setelah pensiun. Hal ini dikarenakan dengan terpenuhi kebutuhan dasar yang dimiliki individu akan dapat membuat individu tersebut tumbuh, berkembang, dan sehat secara fisik dan psikologis (Olafsen *et al.* 2021).

Motivasi kewirausahaan yang dimiliki oleh responden pada penelitian ini dapat dikategorikan sebagai motivasi ekstrinsik. Hal ini sesuai dengan teori determinasi diri SDT yang mengklasifikasikan motivasi menjadi tiga jenis yaitu *amotivation* (kurangnya niat untuk terlibat dalam perilaku dan tidak adanya motivasi), *extrinsic motivation* (mengharapkan konsekuensi yang diinginkan ataupun guna mencegah yang tidak diharapkan seseorang), dan *intrinsic motivation* (bertindak karena kemauan, minat, dan pilihan) (Ryan dan Deci 2000). Hal ini dikarenakan berdasarkan data yang didapat, sebanyak 42,86% menjawab terdorong untuk berwirausaha agar dapat memenuhi kebutuhan ekonominya setelah pensiun. Responden melakukan kegiatan kewirausahaan karena kewajiban, kurangnya pilihan lapangan pekerjaan yang mau menerimanya setelah pensiun, atau bertindak karena mengharapkan imbalan berupa penghasilan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian milik Aina *et al.* (2018), yang juga mendapat hasil bahwasanya mayoritas respondennya menjadikan pemenuhan kebutuhan sebagai motivasi berwirausaha. Motivasi ini disebabkan karena responden menyatakan tidak memiliki kemampuan, tidak terlatih, dan tidak terdidik sehingga tidak memiliki pilihan lain selain mengelola usahanya sendiri. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian milik Soto-Simeone dan Kautonen (2020), yang meneliti *senior entrepreneur* berusia 50 tahun ke atas di Inggris. Temuannya menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki motivasi intrinsik karena menganggap nilai finansial tidak terlalu penting. Sejalan dengan penelitian *senior entrepreneur* di Australia mengungkapkan bahwa orang Australia yang berminat menjadi wirausaha di kemudian hari adalah yang termotivasi secara intrinsik dan didorong oleh peluang daripada secara ekstrinsik dan didorong oleh kebutuhan (Perenyi *et al.* 2018).

Perbedaan temuan kajian ini dengan sejumlah penelitian sebelumnya dapat dijelaskan dengan lebih memahami mengenai perbedaan kewirausahaan di negara maju dan berkembang karena di negara berkembang kebanyakan wirausahanya didasari atas desakan kebutuhan untuk hidup (*necessity entrepreneurship*) karena tidak ada pilihan lain yang ada guna mencukupi keperluan keluarganya (Guterman 2022). Pernyataan

ini dapat dibenarkan sebab temuan kajian ini sejalan dengan kajian yang meneliti kewirausahaan *older entrepreneur* di Thailand yang juga merupakan negara berkembang (Khamwan 2023). Hasilnya menunjukkan bahwa *older entrepreneur* di Thailand memiliki motivasi ekstrinsik karena berwirausaha untuk mendapatkan keuntungan finansial. Para pensiunan memilih berwirausaha setelah pensiun agar tetap aktif bekerja dan tetap mendapatkan penghasilan. Khamwan (2023) juga menyebutkan bahwa masih sedikit yang diketahui mengenai keadaan di negara-negara berkembang yang mungkin memiliki dampak yang berbeda terhadap kewirausahaan *older entrepreneur* jika dibandingkan dengan keadaan di negara-negara maju.

#### HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KEWIRAUSAHAAN RESPONDEN

Hasil kajian ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dan motivasi kewirausahaan, dengan nilai koefisien korelasi  $r_s = 0,81$  pada  $\alpha = 0,05$  atau signifikan pada taraf nyata 5% bisa ditunjukkan pada Tabel 11. Berdasarkan penelitian Ramadhan dan Burhanuddin (2017) nilai  $r_s$  pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel berkorelasi sangat kuat. Terdapat kecenderungan semakin tinggi efikasi diri kewirausahaan calon pensiunan maka semakin tinggi pula motivasi kewirausahaan yang dimiliki calon pensiunan. Mengingat bahwa tingkat efikasi diri dan motivasi kewirausahaan calon pensiunan yang sama-sama berada pada kategori sedang. Maka seharusnya perusahaan menyiapkan pegawai yang akan pensiun dengan pelatihan berisi materi penguatan efikasi diri, karena efikasi diri yang kuat akan memotivasi pegawai perusahaan yang akan pensiun untuk berwirausaha di masa pensiun.

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi

<i>Spearman Self-efficacy Motivation, stats (rho-obs p)</i>	
<i>Number of obs</i>	119
<i>Spearman's rho</i>	0.8082
<i>Prob &gt;  t </i>	0.0000

Temuan kajian ini selaras dengan kajian milik Eliyana *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri mampu memengaruhi motivasi

seseorang untuk menjadi wirausaha secara signifikan. Didukung pula dengan penelitian Hsu *et al.* (2019) perihal krusialnya atribut individu meliputi efikasi diri sebab pemenuhan keperluan peningkatan efikasi diri ialah pendorong motivasi berwirausaha. Hasil ini juga didukung pernyataan Shi *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan konstruksi motivasi yang memengaruhi pilihan atau keputusan perilaku serta kinerja dari seorang individu. Selain itu efikasi diri erat kaitannya dengan prediktor penting dari seorang individu yang berani untuk memanfaatkan peluang. Hal ini disebabkan efikasi diri merujuk pada kepercayaan seseorang bahwasanya dirinya bisa melaksanakan sebuah tugas pada hal ini kewirausahaan. Sehingga seseorang yang mempunyai efikasi diri tinggi maka orang tersebut mempunyai kecenderungan mengambil risiko dan memiliki kemauan untuk menyelesaikan suatu tugas. Jadi dapat dikatakan bahwasanya individu dengan efikasi diri tinggi mempunyai motivasi yang tinggi pula.

Sebenarnya teori efikasi diri dan determinasi diri (motivasi) selaras karena keduanya berdasarkan ideologi bahwa manusia merupakan agen dari tindakannya yang berarti bahwa manusia memiliki struktur internal kompleks yang memperbolehkan mereka untuk membuat pilihan atas tindakannya (Sugarman dan Sokol 2012). Akan tetapi pada teori efikasi diri, seseorang akan bertindak saat mereka merasa mampu dan memang mampu mencapai tujuan yang berarti bahwa efikasi mendorong agen untuk bertindak. Sedangkan pada teori determinasi diri, meskipun teori menerima gagasan bahwa perasaan mampu itu penting namun para ahli teori determinasi diri percaya bahwa otonomi memainkan peran yang lebih besar. Hal ini artinya bahwasanya jika seseorang merasa otonom atau mandiri dalam tindakannya, kemungkinan berlakunya dan keberlanjutan dari perilakunya lebih besar sehingga menjadikan motivasi penentuan nasib sendiri sebagai hal utama unsur agen. Hal inilah yang membedakan konsep kompetensi yang berada dalam teori determinasi diri dengan efikasi diri di teori efikasi diri. Meskipun terdapat beberapa penelitian yang menyamakan kompetensi dalam teori determinasi diri dan efikasi diri. Namun penelitian-penelitian terbaru menjelaskan bahwa ke-

duanya berbeda karena kompetensi pada teori determinasi diri merupakan faktor yang lebih jauh dari perilaku karena dihipotesiskan memiliki hubungan langsung terhadap motivasi diri yang determinan dibandingkan perilaku. Sebaliknya efikasi diri dalam teori efikasi memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku, menjadikannya faktor yang lebih proksimal.

Maka dari itu, pada beberapa penelitian terbaru mulai mencoba untuk menggabungkan kerangka pemikiran antara teori efikasi dan determinasi diri. Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai hubungan efikasi diri dan determinasi diri banyak yang berasal dari bidang kesehatan, pendidikan, dan teknologi. Contohnya pada penelitian milik Sweet *et al.* (2012), yang menunjukkan temuan bahwa konstruksi yang menggabungkan kedua teori ini penting dikembangkan karena keduanya saling terkait. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa kebutuhan psikologis dasar yang terpenuhi, yang mendukung otonomi dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri seseorang, motivasi untuk menentukan nasib sendiri, dan persepsi positif atas hasil dari suatu perilaku. Sayangnya, penelitian mengenai hubungan efikasi dan determinasi diri pada penelitian yang bertopik kewirausahaan masih jarang ditemukan. Meskipun terdapat penelitian yang sekilas membahas bahwa efikasi diri benar memiliki pengaruh terhadap determinasi diri kewirausahaan seperti penelitian dari 174 anggota asosiasi profesional di Australia yang usia rata-ratanya adalah 52 tahun, mengungkapkan bahwasanya efikasi diri dan dukungan sosial mempunyai efek positif pada minat untuk memulai usaha. Hal ini dikarenakan efikasi diri memberikan kepercayaan diri dan memotivasi individu untuk bekerja menuju karir dalam hal ini kewirausahaan yang dianggap dapat dicapai (Caines *et al.* 2019). Pada penelitian milik Muttaqin (2023) juga mendukung bahwa determinasi yang tinggi berkaitan dengan harga diri seseorang.

## SIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

Tingkat efikasi diri dan motivasi kewirausahaan calon pensiunan di PT. TSA termasuk dalam kategori sedang. Sebanyak 66,39% responden termasuk dalam efikasi diri kategori sedang

dan sebanyak 73,11% responden termasuk dalam motivasi kategori sedang. Hal ini memperlihatkan efikasi diri dan motivasi kewirausahaan calon pensiunan belum benar-benar baik dan masih perlu untuk ditingkatkan. Selanjutnya, didapatkan hasil tingkat efikasi diri berkorelasi positif dengan motivasi kewirausahaan calon pensiunan PT. TSA, dengan nilai koefisien korelasi  $r_s = 0,81$  signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat efikasi diri kewirausahaan pada calon pensiunan maka akan semakin tinggi juga motivasi kewirausahaan yang dimilikinya.

#### SARAN

Efikasi diri dan motivasi kewirausahaan pada calon pensiunan PT. TSA perlu ditingkatkan melalui pelatihan kewirausahaan. Pihak perusahaan atau pemerintah perlu memberikan pelatihan tersebut sehingga calon pensiunan dapat meningkatkan efikasi diri dan motivasi kewirausahaannya. Adanya dukungan dari kedua pihak tersebut dapat menjadi bekal bagi calon pensiunan dalam menghadapi masa pensiunnya, serta mendorong keputusan untuk berwirausaha setelah pensiun. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperdalam pemahaman mengenai efikasi diri dan motivasi kewirausahaan para pensiunan dengan memberi fakta empiris perihal pensiunan yang berawal dari perusahaan lain atau yang bekerja sebagai karyawan pada sektor pertanian lainnya. Selain itu juga perlu dikaji lebih lanjut terkait kewirausahaan calon pensiunan dengan mengkategorikan berdasarkan jabatan pekerjaannya sebab hal tersebut akan mempengaruhi pengalaman dan keterampilan kerja yang dimilikinya. Sehingga peneliti selanjutnya mungkin dapat menyusun saran terkait materi pelatihan kewirausahaan yang disesuaikan dengan pengalaman, kebutuhan, dan minat calon pensiunan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aina, A. Q., Suwarsinah, H. K., & Burhanuddin. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Wirausaha Mompreneur. *Forum Agribisnis*, 8(1), 17-34.
- Al-Jubari, I., Mosbah, A., & Talib, Z. M. (2019). Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate to Entrepreneurial Intention Differently? A Self-

Determination Theory Perspective. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 25(2), 1-14.

- Arisandi, D., Pambudi, R., Winandi, R., & Sari, W. K. (2023). Determinan Intensi Berwirausaha Mahasiswa Pascasarjana IPB Pada Bidang Agribisnis. *Forum Agribisnis*, 13(2), 229-239. DOI: <https://doi.org/10.29244/fagb.13.2.229-239>.
- Azwar S. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta (ID): Penerbit Pustaka Pelajar.
- BPS [Badan Pusat Statistik]. 2021. *Statistik Penduduk Lanjut Usia 2021*. Jakarta (ID): Penerbit BPS.
- BPS [Badan Pusat Statistik]. 2022. *Statistik Penduduk Lanjut Usia 2022*. Jakarta (ID): Penerbit BPS.
- BPS [Badan Pusat Statistik]. 2023. *Statistik Indonesia 2023*. Jakarta (ID): Penerbit BPS.
- BPS Provinsi Kalimantan Tengah. 2023. *Provinsi Kalimantan Tengah dalam Angka 2023*. Palangka Raya (ID): Penerbit BPS Provinsi Kalimantan Tengah.
- Caines, V., Earl, J. K., & Bordia, P. (2019). Self-Employment in Later Life: How Future Time Perspective and Social Support Influence Self-Employment Interest. *Front Psychol*, 10, 1-13. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00448>.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., & Mouratidis, A. (2014). Basic Psychological Need Satisfaction, Need Frustration, and Need Strength Across Four Cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216-236. DOI: <https://doi.org/doi:10.1007/s11031-014-9450-1>.
- Chen, G. C., Greene, P.G., & Crick, A. (1998). Does Entrepreneurial Self-Efficacy Distinguish Entrepreneurs from Managers? Volume ke-13. *Journal of Business Venturing*, 13 (4): 295-316. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(97\)00029-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(97)00029-3).
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and*

- Organizational Behaviour*, 4: 19 -43. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268. DOI: [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01).
- Eliyana, A., Musta’In., Sridadi, A. R., & Aviantari, N. (2020). Linking Self Efficacy on Motivation and Entrepreneurial Achievements. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 11(8), 328-334. DOI: <https://doi.org/10.31838/srp.2020.8.50>.
- Etriya, E., Scholten, V. E., Wubben, E. F. M., & Omta, S. W. F. (Onno). (2019). The Impact of Networks on the Innovative and Financial Performance of More Entrepreneurial Versus Less Entrepreneurial Farmers in West Java, Indonesia. *NJAS - Wageningen Journal of Life Sciences*. 89, 1-14. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.njas.2019.100308>.
- Gimmon, E., Yitshaki, R., & Hantman, S. (2018). Entrepreneurship in The Third Age: Retirees’ Motivation and Intentions. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 34 (3), 267-288. DOI: <http://doi.org/10.1504/IJESB.2018.092743>.
- Gutterman, A. S. (2022). Entrepreneurship in Developing Countries. *Sustainable Entrepreneurship Project*, 1-49.
- Hanum, N. (2018). Pengaruh Pendapatan, Jumlah Tanggungan Keluarga dan Pendidikan terhadap Pola Konsumsi Rumah Tangga Nelayan di Desa Seuneubok Rambong Aceh Timur. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 2(1), 75-84.
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja dan Masa Bekerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi*, 6(2), 12-25.
- Hisrich RD., & Peters MP. 1998. *Entrepreneurship*. Boston (MA): Penerbit McGraw-Hill.
- Hsu, D. K., Burmeister-Lamp, K., Simmons, S. A., Foo, M. D., Hong, M., & Pipes, J. D. (2019). “I Know I Can, But I Don’t Fit”: Perceived Fit, Self-efficacy, and Entrepreneurial Intention. *Journal of Business Venturing*, 34(2), 311-326. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.08.004>.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal and Applied Science & Technology*, 7(4), 396-403. DOI: <https://doi.org/10.9734/bjast/2015/14975>.
- Kautonen, T., Down, S., & South, L. (2008). Enterprise Support for Older Entrepreneurs: the Case of Prime in the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 14(2), 85-101.
- Khamwan, T. 2023. Senior Entrepreneurs and Their Motivations To Become Small Business Owners in Thailand. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies*, 23(3), 567-580. DOI: <https://doi.org/10.14456/hasss.2023.48>.
- Kibler E., Wainwright T., Kautonen T., & Blackburn RA. 2012. *(Work)life After Work? Older Entrepreneurship in London – Motivations and Barriers*. London (UK). Kingston Hill.
- Mcgee, J. E., Peterson, M., Mueller S. L., & Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial Self-efficacy: Refining The Measure. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 33(4), 965-988. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00304.x>.
- Mueller, S. L., & Goic, S. (2003). East-West Differences in Entrepreneurial Self-Efficacy: Implications for Entrepreneurship Education in Transition Economies. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1(4), 613-632.
- Munandar, F. A., Krisnamurthi, B., & Burhanuddin, B. (2023). Persepsi Generasi Muda Tentang Pertanian Organik dan Pengaruhnya terhadap Minat Berwirausaha. *Forum Agribisnis*, 13(1), 110-120. DOI: <https://doi.org/10.29244/fagb.13.1.110-120>.
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial Self-Efficacy: A Systematic Review of the Literature on Its Theoretical Foundations, Measurement, Antecedents, and Outcomes, and an Agenda for Future Research. *Journal Vocation Behavior*, 110, 403-419. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.012>.
- Olafsen, A. H., Halvari, H., & Frølund, C. W. (2021). The Basic Psychological Need Satisfaction

- and Need Frustration at Work Scale: A Validation Study. *Front Psychol*, 12. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.697306>.
- Perenyi, A., Zolin, R., & Maritz, A. (2018). The Perceptions of Australian Senior Entrepreneurs on the Drivers of Their Entrepreneurial Activity. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 24(1):81-103. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJEER-12-2016-0424>.
- Priya, T. S. S. J., Priatna, W. B., Burhanuddin, B. (2024). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intensi Berwirausaha Pertanian Siswa SMK Agribisnis di Kabupaten Cianjur. *Forum Agribisnis*, 14(2), 98-113. DOI: <https://doi.org/10.29244/fagb.14.2.98-113>.
- Ramadhan, R. P., & Burhanuddin, B. (2017). Analisis Hubungan Watak Kewirausahaan dengan Kinerja Usaha Peternakan Ayam Ras Pedaging di Kecamatan Pamijahan, Kabupaten Bogor. *Forum Agribisnis*, 7(1), 35-48.
- Ratten, V. (2019). Older Entrepreneurship: a Literature Review and Research Agenda. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in Global Economy*, 13 (1-2), 178-195. DOI: <https://doi.org/10.1108/JEC-08-2018-0054>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Education Psychology*, 25(1): 54-67. DOI: <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>.
- Sahut, J. M., Gharbi, S., & Mili, M. (2015). Identifying Factors Key to Encouraging Entrepreneurial Intentions Among Seniors. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(4), 252-264. DOI: <https://doi.org/10.1002/cjas.1358>.
- Shi, L., Yao, X., & Wu, W. (2020). Perceived University Support, Entrepreneurial Self-Efficacy, Heterogeneous Entrepreneurial Intentions in Entrepreneurship Education: The Moderating Role of the Chinese Sense of Face. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(2), 205-230. DOI: <https://doi.org/10.1108/JEEE-04-2019-0040>.
- Soto-Simeone, A., & Kautonen, T. (2020). Senior Entrepreneurship Following Unemployment: a Social Identity Theory Perspective. *Review of Managerial Science*, 15, 1.683-1.706. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11846-020-00395-z>.
- Stevenson HH., Roberts MJ., & Grousbeck HI. 1985. *New Business Ventures and The Entrepreneur*. Michigan (US): Penerbit Richard D. Irwin.
- Sugarman, J., & Sokol, B. (2012). Human Agency and Development: An Introduction and Theoretical Sketch. *New Ideas Psychol*, 30, 1-14.
- Sweet, S. N., Fortier, M. S., Strachan, S. M., & Blanchard, C. M. (2012). Testing and Integrating Self-Determination Theory and Self-efficacy Theory in a Physical Activity Context. *Canadian Psychology*, 53(4), 319-327. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0030280>.
- Taneja, M., Kiran, R., & Bose, S. C. (2024). Relating Entrepreneurial Self-efficacy with Entrepreneurial Success: Perception-based Analysis of Students of Higher Educational Institutions. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja*, 37(1). DOI: <https://doi.org/10.1080/1331677X.2024.2317145>.
- Velilla, J., Molina, J. A., & Ortega, R. (2018). Why Older Workers Become Entrepreneurs? International Evidence Using Fuzzy Set Methods. *The Journal of the Economics of Ageing*, 12, 88-95. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2018.03.004>.
- Williams CL., & Neely MT. 2015. Gender and Work. Di dalam: *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences*. Penerbit Amerika Serikat (US): Penerbit John Wiley & Sons, Inc.
- Yeh, C. H., Lin, H. H., Wang, Y. M., Wang, Y.S., & Lo, C. W. (2021). Investigating the Relationships between Entrepreneurial Education and Self-efficacy and Performance in the Context of Internet Entrepreneurship. *The International Journal of Management Education*, 19(3), 1-11.