

KECEMASAN MENJELANG BERAKHIRNYA KONTRAK KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK

Catharina Rosanty Abon Laot¹

Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma¹

Email: 249122005@student.usd.ac.id¹

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between anxiety experienced near the end of a contract period and the performance of contract employees at a public health center (Puskesmas) in Lembata Regency. The research employed a quantitative approach with a correlational design. The sample consisted of 78 contract employees selected using the Isaac and Michael table with a 5% margin of error. The research instruments included an anxiety scale covering cognitive, motoric, somatic, and affective aspects, as well as a performance scale that measured effectiveness, responsibility, discipline, and initiative. Data were analyzed using Pearson's Product Moment correlation. The findings showed no significant relationship between the two variables, indicated by $r = -0.129$ and $p = 0.260$ ($p > 0.05$). The coefficient of determination (R^2) of 0.017 indicates that anxiety contributes only 1.7% to performance, while the remaining 98.3% is influenced by other factors. Thus, anxiety experienced near the end of the contract period is not a major factor determining the performance of contract employees at the health center.

Keywords: work anxiety, contract period, employee performance, contract employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara kecemasan menjelang habisnya masa kontrak dengan kinerja karyawan kontrak di sebuah Puskesmas di Kabupaten Lembata. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel mencakup 78 karyawan kontrak yang ditetapkan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Instrumen penelitian berupa skala kecemasan mencakup aspek kognitif, motorik, somatik, dan afektif serta skala kinerja mencakup efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Analisis data menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel, ditunjukkan oleh nilai $r = -0,129$ dan $p = 0,260$ ($p > 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,017 mengindikasikan bahwa kecemasan hanya berkontribusi 1,7% terhadap kinerja, sedangkan 98,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, kecemasan menjelang habisnya kontrak bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja karyawan kontrak di Puskesmas tersebut.

Kata kunci: Kecemasan kerja, Masa Kontrak, kinerja karyawan, Karyawan Kontrak.

PENDAHULUAN

Sistem kerja kontrak kini menjadi pola hubungan kerja yang banyak diterapkan dalam organisasi modern, baik di sektor pribadi maupun instansi publik. Modek kerja ini dianggap lebih efisien karena memberikan fleksibilitas bagi organisasi untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan dinamika operasional. Namun, fleksibilitas tersebut sering kali disertai dengan ketidakpastian bagi pekerja, terutama ketika masa kontrak mendekati akhir (Astuti, 2018). Situasi ini dapat memunculkan tekanan psikologis yang berujung pada kecemasan mengenai keberlanjutan pekerjaan serta stabilitas ekonomi pekerja (Satata, 2021). Dengan demikian, masa akhir kontrak menjadi periode kritis yang memengaruhi kondisi emosional karyawan.

Untuk memahami lebih jauh dampak psikologis tersebut, penting melihat konsep kecemasan itu sendiri. Kecemasan merupakan respon psikologis terhadap ancaman atau kondisi tidak pasti yang dirasakan individu. Gunarsa (2012) menjelaskan bahwa kecemasan ditandai dengan rasa takut, ketegangan, dan kekhawatiran berlebih terhadap situasi yang sulit diprediksi. Dalam konteks pekerja, Sue et al. (2010) menegaskan bahwa kecemasan muncul ketika seseorang merasa tidak mampu mengendalikan masa depan kariernya. Hal ini relevan bagi karyawan kontrak yang menghadapi akhir masa hubungan kerja, di mana mereka rentan mengalami gangguan tidur, penurunan fokus, serta kekhawatiran berlebihan yang merupakan karakteristik kecemasan situasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketidakpastian kontrak dapat berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis pekerja.

Di sisi lain, kinerja merupakan hasil kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan komitmen (Mangkunegara, 2013). Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologi yang stabil karena keseimbangan emosi diperlukan untuk pengambilan keputusan serta penyelesaian tugas secara efektif. Berbagai penelitian menemukan bahwa tekanan psikologis, termasuk kecemasan, dapat menurunkan efektivitas kerja karena mengganggu kemampuan kognitif dan motivasional (Widyantari et al., 2012). Namun, Lazarus dan Folkman (1984) memberikan perspektif berbeda dengan menjelaskan bahwa kecemasan berintensitas moderat dapat berfungsi sebagai *eustress* yang justru meningkatkan kewaspadaan dan

mendorong motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dampak kecemasan terhadap kinerja tidak selalu bersifat negatif dan dapat bergantung pada intensitas serta kemampuan individu dalam mengelolanya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dilihat bahwa kecemasan memiliki potensi memengaruhi kinerja dengan cara yang beragam. Untuk memahami bagaimana dinamika tersebut terjadi dalam konteks nyata, diperlukan gambaran lapangan yang menunjukkan bagaimana kecemasan muncul dan berdampak pada pekerja kontrak dalam situasi ketidakpastian kerja.

Salah satu contoh nyata dapat ditemukan pada tenaga kesehatan di salah satu Puskesmas di Kabupaten Lembata, Nusa Tenggara Timur. Sebagian besar tenaga kesehatan di lembaga tersebut bekerja dengan sistem kontrak tahunan, sehingga masa menjelang berakhirnya kontrak sering menjadi periode penuh ketidakpastian. Beberapa karyawan dilaporkan mengalami kekhawatiran kehilangan pekerjaan dan pendapatan, meskipun mereka tetap dituntut mempertahankan profesionalisme dalam memberikan pelayanan (Laot, 2023). Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga dikhawatirkan berdampak terhadap kualitas pelayanan publik yang menuntut ketepatan, tanggung jawab, dan stabilitas emosional. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kecemasan yang timbul dalam konteks ini memengaruhi para tenaga kesehatan

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait hubungan antara kecemasan dan kinerja. Azahra et al. (2020) menemukan bahwa kecemasan tidak selalu berdampak negatif karena sebagian individu mampu mengembangkan strategi koping adaptif yang justru meningkatkan performa kerja. Sebaliknya, Satata (2021) menemukan adanya hubungan negatif antara kecemasan dan produktivitas, di mana meningkatnya kecemasan berbanding lurus dengan penurunan kinerja. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa dampak kecemasan terhadap kinerja masih perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks pekerjaan dengan ketidakpastian tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kecemasan menjelang berakhirnya kontrak kerja dan

kinerja karyawan kontrak, khususnya pada organisasi pelayanan publik yang menuntut kualitas layanan prima.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kecemasan yang dialami karyawan kontrak menghadapi berakhirnya kontrak kerja dan kinerja mereka. Sampel penelitian terdiri dari 78 karyawan kontrak yang bekerja di salah satu Puskesmas di Kabupaten Lembata, Nusa Tenggara Timur. Sampel ini dipilih dari populasi sebanyak 101 karyawan dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael, dengan tingkat kesalahan 5%.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran skala bersifat Likert dengan empat pilihan respons: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala kecemasan disusun berdasarkan aspek kognitif, somatik, motorik, dan afektif sebagaimana dikemukakan (Sue et al., 2010). Sementara itu, skala kinerja kerja disusun berdasarkan empat indikator menurut Prawirosentono (2008), yakni efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Data dianalisis menggunakan korelasi Product Moment Pearson untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antardua variabel tersebut.

HASIL

Tahap awal analisis mencakup uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa data kedua variabel kecemasan dan kinerja kerja berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat penggunaan uji parametrik. Uji linearitas juga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear, sehingga analisis korelasi Pearson dapat diterapkan. Instrumen penelitian telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas, menunjukkan bahwa alat ukur dapat menilai variabel secara konsisten dan akurat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai korelasi $r = -0,129$ dengan $p = 0,260$. Karena nilai $p > 0,05$, maka tidak terdapat hubungan signifikan antara kecemasan menjelang akhir kontrak dan kinerja kerja karyawan kontrak. Korelasi yang negatif

menunjukkan kecenderungan penurunan kinerja ketika kecemasan meningkat, namun hubungan tersebut sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, kecemasan tidak menjadi faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja para karyawan kontrak di Puskesmas tersebut.

Tabel 1. Kategori skor x

Kategori	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X \geq 60$	13	16,67 %
Sedang	$40 \leq X < 60$	57	73,07 %
Rendah	$X < 40$	8	10,26 %
Total		78	100%

Tabel 2. Kategori skor Y

Kategori	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X \geq 72$	0	0%
Sedang	$48 \leq X < 72$	60	76,03 %
Rendah	$X < 48$	18	23,07 %
Total		78	100%

Tabel 3. Correlation

	X	Y
Pearson	1	-129
Correlation		
Sig.(2-tailed)	.260	.260
N	78	78

PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak kerja dengan kinerja karyawan kontrak. Nilai korelasi $r = -0,129$ dan $p = 0,260$ mengindikasikan bahwa peningkatan atau penurunan kecemasan tidak berdampak secara nyata terhadap kinerja. Hasil ini berbeda dengan temuan Azahra, Aspin, dan Citra (2020) maupun Shinta (2006), yang menyatakan bahwa kecemasan cenderung melemahkan performa serta motivasi kerja. Perbedaan ini menegaskan perlunya mempertimbangkan konteks sosial dan budaya kerja dalam memahami dinamika kecemasan di berbagai organisasi.

Salah satu penjelasan yang relevan dalam konteks Puskesmas di Lembata adalah kuatnya budaya kekerabatan. Dalam perspektif Schein (2010), nilai-nilai budaya organisasi membentuk perilaku, persepsi, dan rasa aman psikologis anggota organisasi. Hubungan sosial yang erat di Puskesmas tersebut menciptakan rasa aman non-formal bagi karyawan kontrak, sehingga mereka merasa lebih percaya diri mengenai peluang perpanjangan kontrak, meskipun secara administratif belum pasti. Rasa aman ini berperan sebagai buffer yang menurunkan dampak negatif kecemasan terhadap kinerja.

Selain itu, melalui perspektif *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2000), keterikatan sosial (*relatedness*) yang tinggi di lingkungan kerja berfungsi mempertahankan motivasi karyawan. Dukungan kelompok dan hubungan interpersonal yang kuat membuat karyawan tetap mampu bekerja optimal meskipun berada dalam ketidakpastian kontraktual. Faktor-faktor lain seperti usia yang masih produktif, masa kerja yang relatif singkat, adanya evaluasi rutin, serta terbukanya peluang perpanjangan kontrak turut menjadi penyeimbang yang menjaga performa tetap stabil (Robbins & Judge, 2017; Ruhana et al., 2015).

Dengan demikian, kombinasi faktor psikologis, sosial, dan budaya organisasi secara bersama-sama menjelaskan mengapa kecemasan tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan kinerja dalam penelitian ini.

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara kecemasan menghadapi berakhirnya kontrak dan kinerja karyawan kontrak di salah satu Puskesmas di Lembata. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kecemasan hanya memberikan kontribusi kecil terhadap kinerja, yakni 1,7%, sedangkan sebagian besar kinerja dipengaruhi faktor lain. Kategorisasi kedua variabel menunjukkan bahwa baik kecemasan maupun kinerja berada pada kategori sedang, mengindikasikan bahwa kecemasan bukan faktor utama yang menentukan performa kerja dalam konteks ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abon Laot, A. (2023). *Laporan internal Puskesmas Lembata mengenai kondisi psikologis tenaga kontrak*.
- Astuti, R. (2018). Sistem kerja kontrak dan implikasinya terhadap ketidakpastian kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 45–56.
- Azahra, N., Aspin, F., & Citra, L. (2020). Hubungan kecemasan dengan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 12–20.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Gunarsa, S. D. (2012). *Psikologi praktis: Anak, remaja, dan keluarga*. BPK Gunung Mulia.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kinerja: Teori dan aplikasi*. BPFE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Ruhana, I., Santoso, B., & Wahyudi, A. (2015). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–8.
- Satata, W. (2021). Dampak ketidakpastian kerja terhadap kecemasan dan produktivitas. *Jurnal Psikologi Kerja*, 6(2), 101–115.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

- Shinta, D. (2006). Pengaruh kecemasan terhadap motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 3(2), 55–64.
- Sue, D., Sue, D. W., Sue, S., & Sue, D. M. (2010). *Understanding abnormal behavior* (9th ed.). Cengage Learning.
- Widyantari, D., Putra, I. G. A., & Lestari, L. P. (2012). Pengaruh tekanan psikologis terhadap efektivitas kerja. *Jurnal Psikologi Sosial*, 14(1), 31–40.