

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan wujud dari aktivitas yang mengandung unsur kegiatan sosial dengan tujuan mengupayakan atau menghasilkan barang maupun jasa yang terjadi secara alamiah untuk memenuhi kebutuhan juga kepuasan manusia. As'ad (2002) mengemukakan bahwa bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati

oleh manusia yang bersangkutan. Konsep pekerjaan berhubungan dengan karyawan dimana karyawan memegang peran penting sebagai penggerak suatu pekerjaan. Oleh karenanya Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset penting suatu pekerjaan karena secara langsung maupun tidak langsung SDM mempengaruhi kinerja.

Suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif dan efisien apabila dikerjakan oleh SDM yang baik. Kinerja kerja yang baik dari karyawan memiliki dampak yang baik pula bagi perkembangan perusahaan, begitu juga sebaliknya apabila memiliki kinerja kerja yang kurang baik maka akan berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh karenanya sebagian besar perusahaan berlomba - lomba untuk mencari cara yang tepat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan *punishment* maupun *reward* menjadi salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk selalu memotivasi karyawannya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik akan

diberikan *reward* (penghargaan). Reward dapat berupa kompensasi, penghargaan atau apresiasi, kesempatan liburan, cuti, memberi kesempatan kerja fleksibel, insentif dan lain sebagainya.

Perlu diketahui bahwa kinerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang diinginkan karyawan yakni *reward* namun juga perlu untuk diberlakukannya cara yang berlawanan yaitu sanksi (*punishment*). Menurut Purwanto (2017) sanksi adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan. Pada dasarnya sanksi merupakan sesuatu yang lumrah jika memiliki tujuan yang baik dan tidak bersifat subjektif seperti mendisiplinkan setiap karyawan agar dapat mengikuti setiap aturan yang ditetapkan. Salah satu sanksi yang populer dari kinerja yang tidak sesuai adalah dibatalkannya perpanjangan kontrak kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan kecemasan pada karyawan yang bersangkutan.

Hubungan antara kecemasan dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa sumber permasalahan yang kompleks. Salah satu sumber utamanya adalah stres pekerjaan yang tinggi (Wartono: 2017). Tuntutan yang berlebihan, beban kerja yang tidak proporsional, tenggat waktu yang ketat, dan kurangnya sumber daya dapat memicu tingkat stres yang tinggi pada karyawan. Akibatnya, karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi, membuat keputusan yang efektif, dan menjalankan tugas dengan baik. Selain itu, ketidakpastian pekerjaan juga dapat menjadi sumber kecemasan yang signifikan. Ancaman PHK, reorganisasi perusahaan, pembatalan kontrak dan perubahan kebijakan dapat menciptakan ketidakstabilan yang

mempengaruhi psikologis karyawan. Ketika karyawan merasa tidak yakin tentang masa depan mereka di tempat kerja, motivasi dan fokus dapat terganggu yang akan berdampak pada kinerja.

Kurangnya dukungan dan komunikasi juga dapat memainkan peran penting dalam mengganggu hubungan antara kecemasan dan kinerja. Karyawan yang merasa tidak didukung oleh atasan atau rekan kerja, serta menghadapi hambatan dalam komunikasi, cenderung mengalami tingkat kecemasan yang lebih tinggi. Kurangnya dukungan sosial dan komunikasi yang efektif dapat mengisolasi karyawan dan menghambat kinerja secara keseluruhan. Penting bagi perusahaan untuk menyadari dan mengatasi faktor-faktor ini guna mengurangi kecemasan dan mempromosikan kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan pada keterampilan, pengalaman, integritas dan waktu (Hasibuan, 2006). Pada intinya kinerja biasanya lebih dilihat dari sisi hasil tanggung jawab, dimana kinerja diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai untuk memenuhi tugasnya (Mangkunegara: 2000). Pemahaman ini diperkuat oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah ukuran sejauh mana seseorang atau sebuah organisasi mencapai tujuan dan memenuhi harapan yang ditetapkan. Dalam konteks karyawan,

kinerja merujuk pada kemampuan dan prestasi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja yang efektif berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan mencapai atau melebihi target kinerja, hal ini dapat berdampak positif pada pertumbuhan bisnis, reputasi perusahaan, dan kepuasan pelanggan. Kinerja yang konsisten dan tinggi juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan, memperkuat komitmen terhadap pekerjaan, dan memberikan peluang pengembangan karir yang lebih baik.

Kinerja yang baik mencakup beberapa aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Produktivitas mengacu pada sejauh mana seseorang dapat menghasilkan hasil kerja yang diharapkan dalam jangka waktu tertentu. Ini melibatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, mengelola waktu dengan baik, dan mencapai target yang ditetapkan sedangkan Kualitas kerja menggambarkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan mencapai standar yang ditetapkan. Ini melibatkan kemampuan untuk menghasilkan hasil yang akurat, tepat waktu, dan memenuhi kebutuhan atau harapan klien atau pelanggan. Sementara itu, Inisiatif mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengambil tindakan proaktif dan mengambil tanggung jawab tambahan di luar tugas rutin. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi cenderung mencari peluang untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan menunjukkan tanggung jawab dan integritas dalam menjalankan tugas. Ini termasuk pemahaman

dan ketaatan terhadap aturan perusahaan, etika kerja, dan kepatuhan hukum serta satu hal yang tidak kalah pentingnya adalah tim work, dimana terdapat kemampuan untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan baik dalam tim sangat penting. Kinerja yang baik melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif, mendukung anggota tim lainnya, dan mencapai tujuan bersama secara sinergis.

Dalam dunia ketenagakerjaan, dikenal adanya karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (karyawan kontrak). *Permanent employee* atau karyawan tetap adalah pekerja dengan perjanjian dalam jangka waktu tidak tertentu atau permanen sedangkan karyawan kontrak atau karyawan tidak tetap adalah pekerja dengan perjanjian dalam jangka waktu tertentu atau dengan jangka waktu yang terbatas atau biasa dikenal dengan akronim PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Kendati demikian, saat ini, banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak, dimana karyawan di perusahaan tersebut direkrut melalui sistem kerja kontrak yang selanjutnya sebagian diantaranya diangkat menjadi karyawan tetap.

Menurut Faisal (2009) karyawan tetap merupakan pegawai yang menerima imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Sedangkan menurut Undang-undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1 karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Setiawaty, 2015). Karyawan kontrak dan karyawan tetap

memiliki perbedaan yang utama yaitu dari status legalnya, bukan hanya itu karyawan kontrak memiliki jangka waktu masa kontrak kerja sedangkan karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu tersebut. Meskipun memiliki perbedaan tersebut dari segi gaji, fasilitas, kesejahteraan, cuti dll karyawan kontrak memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap tergantung dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Hak-hak serta kewajiban masing-masing pihak tersebut perlu dicantumkan dalam perjanjian kerja. Karyawan juga harus cermat dan teliti dalam mempelajari perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan (Fajar, 2012).

Status pekerja yang membedakan karyawan tetap dan karyawan kontrak akan berpengaruh terhadap hak-hak yang akan diterima oleh karyawan. Karyawan tetap biasanya akan lebih banyak mempunyai hak dibanding karyawan kontrak. Hak-hak tersebut antara lain jenjang karir, dimana perusahaan hanya akan memberikan posisi jabatan tertentu seperti supervisor, manajer, atau kepala bagian hanya pada karyawan tetap (Prima & Risma, 2021). Adanya perbedaan status antara karyawan tetap dan karyawan kontrak juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari penilaian performance serta kinerja kerjanya selama 1 tahun yang terdapat perbedaan. Menurut Fajar (2012) kinerja yang tinggi dapat tercapai apabila adanya kepercayaan (trust) dan timbal balik yang tinggi dari anggota-anggotanya. Para anggota harus mempercayai integritas, karakteristik dan kemampuan setiap anggota dan membutuhkan waktu yang lama untuk membangunnya. Selain itu, fakta lain membuktikan bahwa bukan hanya persoalan

performance namun hal lain seperti tunjangan juga tidak diberikan pada karyawan kontrak (Ratih: 2011).

Dengan demikian, memahami dan mengatasi dampak kecemasan terhadap kinerja karyawan dapat memiliki implikasi yang signifikan terhadap kesejahteraan individu, produktivitas organisasi, dan keberhasilan keseluruhan perusahaan. Kecemasan merupakan fenomena umum di tempat kerja, dan tingkat kecemasan yang tinggi dapat mempengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan, sehingga penelitian yang mendalam dan terperinci tentang hubungan antara kecemasan dan kinerja sangat penting untuk dilakukan. Dalam era yang penuh tekanan dan kompleksitas ini, di mana banyak individu menghadapi tekanan yang tinggi di tempat kerja, penelitian yang lebih mendalam tentang hubungan antara kecemasan dan kinerja menjadi semakin penting. Dengan mengeksplorasi faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mengoptimalkan kinerja mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Kinerja dapat berhubungan dengan kecemasan karena ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kondisi mental dan emosional seseorang di tempat kerja. Ketika seseorang menghadapi tekanan, tuntutan yang tinggi, atau situasi yang tidak pasti, kecemasan dapat muncul sebagai respons alami. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif dalam beberapa cara. Kecemasan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi dan memusatkan perhatian pada tugas yang dihadapinya. Ketika seseorang merasa cemas, pikirannya mungkin terisi dengan

kekhawatiran, ketidakpastian, atau rasa takut, yang mengganggu fokus dan mempersulit pemecahan masalah yang efektif. Akibatnya, kinerja mereka dapat berpengaruh dan menjadi kurang efisien atau akurat. Kecemasan juga dapat mempengaruhi tingkat energi dan motivasi seseorang. Ketika seseorang merasa cemas, cenderung mengalami kelelahan mental dan fisik yang lebih besar. Hal ini dapat mengurangi tingkat motivasi mereka untuk mencapai tujuan, mengambil risiko, atau menghadapi tantangan yang baru. Akibatnya, kinerja mereka mungkin menurun atau menjadi kurang proaktif.

Selain itu, kecemasan juga dapat mempengaruhi interaksi sosial di tempat kerja. Seseorang yang cemas mungkin mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan jelas, membangun hubungan kerja yang baik, atau bekerja dalam tim. Hal ini dapat mengganggu kolaborasi, koordinasi, dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Selanjutnya, kecemasan yang kronis atau berkepanjangan dapat mengarah pada tekanan yang berkelanjutan, yang berpotensi meningkatkan risiko terjadinya masalah kesehatan mental dan fisik. Ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan umum dan kualitas hidup seseorang, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu bahwa ketika menjelang akhir masa kerja biasanya seseorang akan merasa cemas yang berlebih, maka perlunya persiapan diri untuk dapat meminimalisir kecemasan yang mungkin akan dihadapi (Astuti, 2018). Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Satata (2021) bahwa kondisi dan status kerja yang tidak menentu memaksa pegawai kontrak untuk tetap melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Oleh karenanya

muncul apa yang dikatakan dengan kecemasan. Kecemasan terjadi akibat kondisi dan status kerja yang tidak menentu namun pekerjaan harus tetap dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Individu yang mengalami kecemasan dapat ditandai dengan munculnya rasa khawatir, gelisah serta perasaan akan terjadi sesuatu hal yang kurang menyenangkan dan diikuti perasaan tidak mampu untuk menghadapi tantangan, kurang percaya diri dan tidak dapat menemukan problem solving terhadap masalahnya.

Menurut Sue (2010) kecemasan merupakan emosi dasar manusia yang menghasilkan reaksi tubuh mempersiapkan diri untuk “lawan” atau “lari” terhadap situasi atau keadaan yang belum terjadi. Aspek-aspek kecemasan menurut Sue (2010) antara lain: kognitif (pikiran), motoric (pergerakan tubuh), somatic (reaksi fisik dan biologis), dan afektif (perasaan). Gunarsa, kecemasan merupakan rasa khawatir, takut yang tidak jelas sebabnya namun kecemasan juga merupakan kekuatan yang besar dalam menggerakkan tingkah laku, baik yang menyimpang maupun yang terganggu (Widyantari et al, 2012). Kecemasan yang terjadi dapat berdampak pada kinerja kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja kerja tentu akan mengalami penurunan akibat dari kecemasan itu sendiri. Masa seperti ini juga akan berpengaruh pada perusahaan sehingga terjadi ketidak efisien dan efektifitas dalam pekerjaan.

Gail W. Stuart (2006: 149) dalam (Annisa, D. F., & Ifdil, I. (2016) mengelompokkan kecemasan (anxiety) dalam respon perilaku, kognitif, dan afektif. Dalam konteks perilaku, kecemasan dapat menghasilkan respons penghindaran atau keengganan terhadap situasi atau tugas yang dianggap menimbulkan ketakutan atau

kecemasan. Seseorang yang mengalami kecemasan mungkin cenderung menghindari atau mengurangi partisipasi dalam situasi yang dianggap mengancam. Dalam aspek kognitif, kecemasan dapat mempengaruhi cara seseorang berpikir dan memproses informasi. Orang yang mengalami kecemasan seringkali cenderung memiliki pola pikir yang negatif, mengantisipasi hal-hal buruk, dan mengkhawatirkan kemungkinan yang tidak pasti. Mereka juga mungkin mengalami kesulitan berkonsentrasi, mengingat informasi, atau mengambil keputusan. Pikiran yang terisi dengan kekhawatiran dan keraguan dapat mengganggu proses kognitif, mempengaruhi kinerja intelektual, dan menghambat kemampuan untuk berpikir dengan jernih. Sedangkan dalam aspek afektif, kecemasan seringkali menyertai perasaan yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, ketakutan, atau kegelisahan yang intens. Individu yang mengalami kecemasan mungkin merasakan gejala fisik seperti detak jantung yang cepat, keringat berlebihan, atau perasaan gelisah. Mereka juga dapat mengalami gejala emosional seperti kecemasan yang berlebihan, perasaan cemas yang terus-menerus, atau rasa takut yang tidak beralasan. Hal ini dapat mempengaruhi stabilitas emosional, kesejahteraan umum, dan tingkat energi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sehari-hari.

Kondisi ini serupa dengan yang ditemukan pada Puskesmas Waipukang. Puskesmas Waipukang merupakan pusat Kesehatan masyarakat yang berada dibawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Lembata – NTT. Puskesmas ini, selain memiliki karyawan tetap juga memiliki karyawan dengan status kontrak sehingga terdapat potensi kecemasan akan berakhirnya masa kontrak kerja, kecemasan

terhadap masa depan atau kepastian status kerja, kecemasan akan pendapatan dan kecemasan akan pemenuhan hidup sehari – hari. Kecemasan dapat dialami oleh setiap individu dengan intensitas yang berbeda-beda. Kecemasan bisa dipahami sebagai bagian patologis dari ketakutan normal, dimanifestasikan oleh gangguan *mood* seperti pikiran, perilaku dan aktivitas fisiologis. Kecemasan yang dialami pekerja memiliki korelasi dengan beberapa dimensi prestasi kerja. Secara eksplisit, prestasi kerja meliputi tanggung jawab pekerjaan mendasar yang ditetapkan sebagai bagian dari deskripsi pekerjaan yang kita kenal sebagai kinerja kerja (Sujadi et al, 2021). Hal ini didukung oleh Simamora (1995), bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan sementara bahwa kecemasan akan berakhirnya masa kontrak kerja mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka dalam penelitian ini rumusan masalah yang diajukan peneliti adalah “apakah ada hubungan antara kecemasan menghadapi berakhirnya masa kontrak kerja dengan kinerja kerja pada karyawan kontrak?”

A. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecemasan menghadapi berakhirnya masa kontrak kerja dengan kinerja kerja pada karyawan kontrak.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan informasi baru dan memperkaya khazanah teori psikologi industri dan organisasi khususnya tentang korelasi antara kecemasan dalam menghadapi berakhirnya masa kontrak kerja dengan kinerja kerja pada karyawan kontrak.

b. Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi perusahaan mengenai dampak sistem kerja kontrak pada karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan dalam memperbaiki regulasi sistem kerja kontrak.