# HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN KARYAWAN KONTRAK

**DALAM MENGHADAPI MASA BERAKHIRNYA KONTRAK KERJA DENGAN KINERJA**

***RELATIONSHIP BETWEEN CONTRACT EMPLOYEES ANXIETY***

***IN DEALING WITH THE EXPIRED PERIOD OF WORK CONTRACT WITH WORK PERFORMANCE***

# 1Catharina Rosanty Abon Laot, 2Dr. M. Wahyu Kuncoro S.Psi., M.Si

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta 12kethykethy120@gmail.com 12081239926708

**Abstrak**

Secara psikologi, dampak bagi karyawan dalam sistem kerja kontrak adalah kecemasan akan berakhirnya masa kontrak kerja. Kecemasan dialami oleh sebagian besar manusia tidak terkecuali karyawan yang hendak berkahir masa kontrak kerja. Kecemasan yang terjadi dapat berdampak pada kinerja kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja kerja tentu akan mengalami penurunan akibat dari kecemasan itu sendiri. Kondisi seperti ini juga akan berpengaruh pada perusahan sehingga terjadi ketidakefisien dan efektifitas dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecemasan menghadapi berkahirnya masa kontrak kerja dengan kinerja kerja pada karyawan kontrak. Subjek pada penelitian ini adalah 78 karyawan kontrak yang berusia 23 – 60 tahun. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kecemasan dan skala kinerja. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Product Moment.* Berdasarkan hasil analisis data didapatkan nilai signifikan P =

0.260 dengan nilai koefisien korelasi (rxy) = -0,129. Hasil tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak atau tidak terdapat hubungan antara kecemasan berkahirnya masa kontrak kerja dengan kinerja kerja pada karyawan.

**Kata kunci:** kecemasan, kinerja, karyawan kontrak

***Abstract***

*Psychologically, the impact on employees in the contract work system is anxiety about the end of the work contract. Anxiety is experienced by most humans, including employees who want to end their work contracts. Anxiety that occurs can have an impact on the work performance of the employee concerned. Work performance will certainly experience a decrease as a result of the anxiety itself. Similar conditions will also affect the company resulting in inefficiency and effectiveness in work. This study aims to determine whether there is a relationship between anxiety facing the end of the work contract period with work performance on contract employees. The subjects in this study were 78 contract employees aged 23- 60 years. Collecting data in this study using an anxiety scale and a performance scale. The data analysis technique in this study uses Product Moment analysis. Based on the results of data analysis, a significant value was obtained P = 0.260 with a correlation coefficient (rxy) = -0.129. These results indicate that the hypothesis in this study was rejected or there was no relationship between anxiety over the termination of the work contract and work performance of employees.*

***Keywords:*** *anxiety, performance, contract employees*

# PENDAHULUAN

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 mausia. 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 karywan dimana karyawan memegang peran penting sebagai penggerak suatu pekerjaan. Oleh karenanya Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi asset 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 perusahan, begitu juga sebaliknya apabila memiliki kinerja kerja yang kurang baik maka akan berdampak negatif bagi perusahan. Oleh karenanya sebagian besar perusahan 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.

Berbicara mengenai kontrak kerja karyawan, 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.

Kontrak kerja atau perjanjian kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kontrak kerja memiliki beberapa varian seperti kerja kontrak paruh waktu, kontrak karyawan tidak tetap, perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan *outsourcing*. Masing masing memiliki jangka waktu tertentu yang berpotensi positif juga negatif. Tentu potensi positif akan berdampak bagi perusahan dimana dapat merampingkan anggaran pengelolaan SDM, tidak perlu memberikan tunjangan dan jaminan apapun, tidak perlu mengalokasikan tenaga dan biaya untuk mengadakan pelatihan demi karyawan mendapatkan kemampuan baru, terbebas dari pesangon, dan lain sebagainya.

Salah satu dampak negatif dari sistem kerja kontrak adalah ada pada karyawan itu sendiri. Secara psikologi, dampak bagi karyawan dalam sistem kerja kontrak adalah kecemasan akan berakhirnya masa kontrak kerja. Kecemasan dialami oleh sebagian besar manusia tidak terkecuali karyawan yang hendak berkahir masa kontrak kerja. Menurut 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 perusahan sehingga terjadi ketidakefisien dan efektifitas dalam pekerjaan.

Pada temuan penelitian terdahulu menyampaikan 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 yant 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.

Berdasarkan pengamatan, ditemukan bahwa sejak dikeluarkannya kebijakan pemerintah UUK No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, banyak perusahaan yang lebih memilih karyawan kontrak daripada karyawan tetap. Terdapat dua hal yang mendasari konsep ini dimana secara material, seorang karyawan yang mengalami penghentian kontrak kerja akan kehilangan fasilitas – fasilitas yang diperoleh sewaktu masih bekerja seperti gaji, sarana pekerjaan dan lain sebagainya sedangkan secara motif sosial, seseorang akan kehilangan status, baik status jabatan atau pekerjaan. Bukan hanya pada perusahan swasta, instansi publik di bawa naungan pemerintah pun menjadi bagian dalam perekrutan tenanga kontrkan. Meskipun telah diterbitkannya PP no 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tententu (PKWT) dimana terdapat perpanjangan waktu kontrak kerja dari sebelumnya 3 tahun menjadi 5 tahun, bukan menjadi sebuah kepastian kerja yang diharapkan oleh karywan. Oleh karenanya, timbul potensi akan kecemasan yang dimaksud.

Kondisi ini serupa dengan yang ditemukan pada Puskesmas Waipukang. Puskesmas Waipukang merupakan pusat Kesehatan masyrakat yang berada dibawa naungan Dinas Kesehatan Kabupten Lembata – NTT. Puskesmas ini, selain memiliki karyawan tetap juga memiliki karyawan dengan status kontrak sehingga terdapat potensi kecemasan akan berkahirnya 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 disimpukan 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 berkahirnya masa kontrak kerja dengan kinerja kerja pada karyawan kontrak?”

# METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian deskriptif kuantitatif yang menggambarkan secara sistematis, *actual* dan akurat mengenai kecemasaan karyawan kontrak puskesmas waipukang. Jenis skala yang digunakan adalah skala Liker. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak berusia 25 – 50 tahun dengan jumlah subjek sebanyak 78 subjek. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen data untuk skala kecemasan dan skala kinerja. Aspek yang digunakan untuk menyusun skala kecemasan menghadapi berkahirnya masa kontrak kerja adalah dengan berdasarkan pada pendapat Sue (2010) yaitu aspek kognitif, motorik, somatik dan afektif. Sedangkan skala kinerja kerja disusun oleh peneliti berdasarkan aspek penilaian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Prawirosentono (2008) yakni

melibatkan aspek penilaian efektivitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Skor untuk tiap tiap item selanjutnya akan dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Semakin tinggi skor total yang diperoleh oleh subyek maka menunjukan bahwa subyek memiliki sikap yang mengarah pada kepada faktor tertentu dan sebaliknya skor yang rendah menunjukan bahwa subyek memiliki sikap yang menjauhi faktor tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui *googleform*. Teknik analisi data dan skoring dalam penelitian ini menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2016, SPSS (*Statisti Product Service Solution)* versi 25.0.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan utnuk mengatahui hubungan kecemasan karyawan kontrak dengan kinerja karyawan pada karyawan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan data pada subjek sebanyak 78 responden. Berdasarkan hasil perhitungan hipotetik skala kecemasan memiliki skor minimum sebesar (jumlah aitem variable x skor terendah tiap aitem) = 20 x 1 = 20 dan skor maksimum sebesar (jumlah aitem variable x skor tertinggi tiap aitem) = 20 x 4 = 80 dengan rata-rata hipotetik sebesar ( jumlah skor miminum + jumlah skor maksimum : 2 ) = ( 20

+ 80 ) : 2 = 50 dan standar deviasi sebesar ( jumlah skor maksimum – jumlah skor minimum : 6 )

= ( 80 – 20 ) : 6 = 10. Data empiric skala kecemasan karyawan memiliki skor yang terendah 34 dan skor tertinggi sebesar 72 dengan rerata empiric 51.6795 dan standar desviasi sebesar 8.67523

Hasil perhitungan data hipotetik skala kinerja memiliki skor minimum sebesar (jumlah aitem variable x skor terendah tiap aitem) = 24 x 1 = 22 dan skor maksimum sebesar = (jumlah aitem variable x skor tertinggi tiap aitem ) = 24 x 4 = 96 dengan rerata hipotetik sebesar ( jumlah skor minimun + jumlah skor maksimum : 2 ) = ( 24 + 96 ) : 2 = 60 dan standar deviasi sebesar ( jumlah skor maksimal – jumlah skor minimal ) : 6 = ( 96 – 24 ) : 6 = 12. Sedangkan data empiric untuk skala kinerja memiliki skor minimum sebesar 40 dan skor maksimum sebsear 96 dengan rerata empiric 54.8333 dan standar deviasi 8.03792.

Hasil penelitian menunjukan bhawa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecemasan dengan nilai signifikan P = 0.260 dengan nilai koefisien korelasi (rxy) = -0,129 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat menjelaskan bahwa karyawan pada puskesmas Waipukang ini memiliki rentang nilai skala kecenderungan kecemasan akan berakhirnya masa kontrak kerja yang berada pada kategori sedang.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulakn bahwa tidak terdapat hubungan yang yang signifikan antara kecemasana krayawan dan kinerja karyawan pada karyawan kontrak Puskesmas Waipukang. Hal ini disebebkan karena telah terdapat kejelasan masa kerja sehingga karyawan telah mengetahui batas waktu masa kerjanya. Apabila telah mengetahui batas waktu masa kerja maka karyawan sudah seharusnya mempersiapkan pekerjan lainnya apabila kontraknya tidak diperpanjang. Selain itu, factor usia juga menjadi salah satu hal penting dimana usia karyawan kontak di Puskesmas Waipukang masih dalam rentang usia produktif sehingga masih memiliki kemampuan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Kinerja kerja diusahakan dalam rangka upaya untuk memperpanjang kontrak kerjanya atau bahkan berpotensi diangkat menjadi karyawan tetap.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecemasan karyawan dengan kinerja kerja pada karyawan. Nilai korelasi tidak mengarah ke negatif maupun positif yang berarti semakin tinggi kecemasan pada karyawan, maka akan tidak akan mempengaruhi kinerja kerja nya. Dan sebaliknya semakin rendah kecemasan karyawan tidak mempengaruhi kinerja kerja, Hal ini membuktikan bahwa kecemasan karyawan dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang tidak mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hasil koefisien determinasi (R2) diperoleh sebesar 0,017 yang menunjukkan bahwa variabel kecemasan menyumbangkan kontribusi sebesar 1,7% dan tidak menyumbangkan kontribusi sebesar 98,3% terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa 98,3% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasill kategorisasi dapat disimpulkan bahwa secara kecemasan dan kinerja pada karyawan mayoritas berada pada kategori sedang

# SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembhasan kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan kinerja kerja pada karyawan kontrak maka diajukan beberap saran sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Hasil penelitian ini diharapakan dapat memberikan informasi bagi subjek mengenai kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja yang dirasakan karyawan kontrak dan meningkatkan kinerja kerja.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini tida bisa langsung berada dikantor untuk bagaiaman melihat kinerja kerja subjek di kantor dikarenakan dilakukan secara virtual. Tidak bisanya datang diperusahan membuat peneliti tida bisa memastikan secara langsung bagaiaman kinerja kerja karyawan kontark di kantor. Sehingga peneliti juga tidak bisa memastikan apakah benar subjek (karyawan kontrak) mempunyai kinerja kerja yang tinggi atau rendah. Selanjutnya Ketika melakukan penelitian hendaknya benar-benar menuliskan semua kriteria subjek (karyawan kontrak) dikuesiner tersebut terutam bagi pengisian biodata sehingga meperoleh subjek yang benar-benar sesuai dengan peneltian.

# DAFTAR PUSTAKA

Arifiati, Retna Febri dan Endang Sri Wahyuni. 2019. Peningkatan *Sense of Humor* Untuk Menurunkan Kecemasan Pada Lansia. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(2), 139–69.

Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian: *Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

As’ad, Moh. 2002. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Edisi keempat*.

Yogyakarta: Liberty

Asaroh, Umi. 2012. Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Tanjung Tani- Nganjuk. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No 1. Hal 265-281.

Atkinson, R. L et al. 2001. *Pengantar Psikologi I. Edisi Kedua*. Jakarta: Binarupa Aksara Azahra Rezhya Mevia Razak, Aspin & Citra Marhan. (2020). Hubungan Antara Kecemasan

Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kontrak (PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Kendari. Jurnal Program Studi Psikologi. Universitas Halu Oleo.

Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Cahyono, Budhi dan Suharto. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. Jurnal JRBI, Vol 1

Daradjat, Z. 1996. *Kesehatan Mental*. Jakarta: Gunung Agung

Douglas, Violet Swinton. (2010). A Phenomenological Study of Employee Engagement in The Workplace. The Employee Perspective. University Of Phoenix.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Fauziah, Fitri dan Julianty Widuri. 2007. *Psikologi Abnormal Klinis Dewasa*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*.

Jakarta: Bumi Aksara

Hawari, Dadang. 2008. *Menajemen Stres Cemas Dan Depresi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia

Jatman, Darmanto. 2000. *Psikilogi Jawa, cet ke-2*. Yogyakarta: Yayasan Bentang Budaya Karsono, S dan Sumarno. 1989. *Kacang Gude*. Malang: Balittan Pangan.

Kholil, Lur Rochman. 2010. *Kesehatan Mental*. Purwokerto: Fajar Media Press

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat

Kristanto, Sentot, et al. 2014. Pengruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen dan Intense Keluar di PT. Indonesia Power UBP Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 3(6), 308-329.

Kube, Budiman Arma. 2017. Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja dengan Motivasi Kerja. Psikoborneo, 5(1), 110-116

Lawler III, Edward E. dan Lyman W. Porter (1967). *The Effect of Performance on Job Satisfaction*. *Industrial Relations, a Journal of Economy and Society*. 7(1), 20-28

Lubis, Namora Lumongga. 2009. Depresi: *Tinjauan Psikologis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: Remaja Rosdakarya

Maryam Duggio & Saepul Basri (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinik. Jurnal ekonomi dan managemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam As-Syafi’iyah, Jakarta, Indonesia.

Muyasaroh, H. 2020. Kajian Jenis Kecemasan Masyarakat Cilacap dalam menghadapi Pandemi Covid 19. In LP2M (Lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat. <http://repository.unugha.ac.id/id/eprint/858>

Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Nevid, J. S et al. 2003. *Psikologi Abnormal Edisi Kelima Jilid 1*. Jakarta: Erlangga

Nevid, J.S. et al. 2005. *Psikologi Abnormal, Fifth Edition*. Penerjemah (Tim Fakultas Psikologi UI: Murad, J. dkk). Jakarta: Erlangga.

Nuhrisan, Juntika dan Syamsu Yusuf. 2010. *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE

Purwanto, M. Ngalim. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Ramaiah, Savitri. 2003. *Kecemasan Bagaimana Mengatasi Penyebabnya*. Jakarta: Yayasan Obor

Ruhana, I., Hamid, D., Putra, B. (2015). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap. Jurnal Administrasi Bisnis. 26, 1.

Satata, Dian Bagus Mitreka. 2021. Kecemasan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap *Job Performance*. Jurnal Literasi Psikologi, 1(2)

Shinta Widya Ayulianti. (2006). Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Penghentian Kontrak Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak Di PT. BANK Mandiri (Persero) Tbk. Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Psikologi. Universitas Sanata Dharma.

Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Sue, David, Derald Wing Sue & Stanley Sue. 2010. *Understa nding Abnorma l Behavior. 9th ed*. USA: Wadsworth.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&G. Bandung: Alfabeta Sujadi, Eko et al. 2021. *Generalized anxiety disorder associated with individual work*

*performance of Indonesian medical personnel during COVID-19 outbreak.*

*International Journal of Public Health Science* (IJPHS), 10(1), 207-214 Surya, Mohamad. 2013. *Psikologi Guru*. Bandung: STKIP Garut Press

Suryabrata, Sumadi. 2001. *Psikologi Kepribadian*. Cetakan ke 4. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wahyunigtyas, S., & Utami, H. N. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Kontrak Dengan Kinerja Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi). Jurnal Administrasi Bisnis. 60, 3.

Widyantari, Yuliana, Susana Prapunoto & A. Ign. Kristijanto. 2020. Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiga. Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 12(2), 356-361.

Wijaya, Tanto & Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi DanKompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra, 3(2), 37-45

Wiramihardja, Sutardjo. 2005. Pengantar Psikologi Abnormal. Bandung: Refika Aditama