HUBUNGAN KECEMASAN MENGHADAPI HABISNYA MASA KONTRAK KERJA DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK

# Sri Sunyahni1, Nur Facmi Budi Setyawan2, Ainurizan Ridho Rahmatulloh3

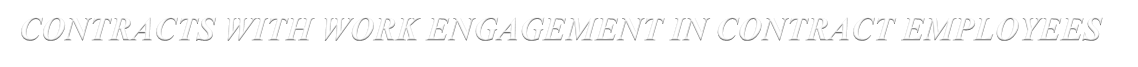
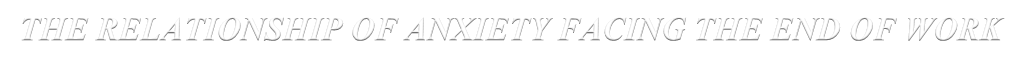
12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[**Sunyahni135@gmail.com**](mailto:Sunyahni135@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak. Hipotesis dalam penelitian ini adalah hubungan negatif antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak dengan masa kontrak kurang dari satu tahun maupun lebih satu tahun dan berumur 30-40 tahun serta sudah menikah. Jumlah subjek sebanyak 120 karyawan. Pengambilan subjek menggunakan *purpose sampling* dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Keterlibatan Kerja dan Skala Kecemasan Menghadapi Habisnya Masa Kontrak Kerja. Data dianalisis menggunakan korelasi *Product Moment* dengan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan rxy = 765 dengan taraf signifikansi p ≤ 0,01 yang artinya hipotesis tidak diterima. Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak.

**Kata kunci : Kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja, keterlibatan kerja, karyawan kontrak.**

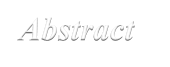


***THE RELATIONSHIP OF ANXIETY FACING THE END OF WORK CONTRACTS WITH WORK ENGAGEMENT IN CONTRACT EMPLOYEES***

# Sri Sunyahni1, Nur Facmi Budi Setyawan2, Ainurizan Ridho Rahmatulloh3

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[**Sunyahni135@gmail.com**](mailto:Sunyahni135@gmail.com)



***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between anxiety facing the expiration of the employment contract with work involvement in contract employees. The hypothesis in this study is a negative relationship between anxiety facing the expiration of the work contract with work involvement in contract employees. The subjects in this study were contract employees with a contract period of less than one year or more than one year and aged 30-40 years and married. The number of subjects as many as 120 employees. Subjects were taken using purpose sampling with data collected using the Work Involvement Scale and Anxiety Scale in Facing the Expiration of the Employment Contract Period. Data were analyzed using Product Moment correlation with SPSS program. Based on the results of the analysis showed rxy = 765 with a significance level of p 0.01, which means the hypothesis is not accepted. These results indicate that there is a positive relationship between anxiety facing the expiration of the work contract with work involvement in contract employees.*

***Keywords: Anxiety facing the expiration of the work contract, work involvement, contract employees.***

# PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi begitu penting dan menentukan, karena diperlukannya pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan baik sekarang atau di masa depan dapat dicapai secara optimal (Sanusi, 2014). Dalam perusahaan karyawan

mempunyai peran yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Di dalam perusahaan tentunya terdapat karyawan tetap dan karyawan kontrak.

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 (Satriawaty, 2015).

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.

Menurut teori keadilan (*equity theory*) yang di sampaikan oleh Arep dkk. (2004) menjelaskan bahwa seseorang atau karyawan akan termotivasi bekerja jika ia menikmati

rasa keadilan. Dimana prestasi yang di berikan di perusahaan tergantung pada persepsinya kepada apa yang diberikan dan diterima oleh karyawan kontrak. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sangat penting bagi perusahaan untuk selalu menjaga, mengembangkan, mengelola serta memberikan penerapan kebijakan yang sesuai disebuah perusahaan karena hal tersebut dapat berdampak baik terhadap sikap kerja karyawan, seperti keterlibatan kerja.

Menurut Luthan (2006) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Menurut Kanungo (1982) keterlibatan kerja adalah psikologis individual terhadap tugas tertentu (Kanungo, 1982). Menurut Lawler and Hall (1970) Sebagai pengukuran sikap, keterlibatan kerja ditemukan memiliki hubungan dengan hasil kerja utama seperti misalnya kinerja. Brown dalam Muchinsky (2003) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya. Menurut

Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang yang memiliki keterlibatan kerjaa yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka dan melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka.

Berlandaskan uraian yang telah dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah anggota organisasi yang berpartisipasi aktif didalam pekerjaannya dan memiliki solidaritas yang tinggi,motivasi internal kerja yang tinggi terhadap perusahaan, serta melakukan pekerjaan mereka dengan baik ditempat kerjanya karena seseorang tersebut menganggap pekerjaannya sebagai bagian penting dari kehidupan mereka.

Luthan (2006), memaparkan empat aspek dari keterlibatan kerja yaitu :

1. Pekerjaan adalah minat hidup yang utama

Keterlibatan kerja akan muncul jika pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan

yang menonjol (*salient need*) individu.

1. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan Berpartisipasi aktif akan terjadi jika seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.
2. Menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya

Usahan kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang terlibat pada kerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi s*elf-esteem* atau rasa keberhargaan diri pada diri seseorang.

1. Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya

Seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan memiliki konsentrasi terhadap unjuk sehingga mempengaruhi konsistensi seseorang dengan konsep dirinya. Hal tersebut dapat terlihat dari seseorang memiliki

prinsip terhadap pekerjannya, unjuk kerjanya konsisten dengan kemampuan yang dimiliki.

Fenomena di dalam negeri yang ditemukan peneliti yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2017) mengungkapkan bahwa terdapat sekitar 78% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan 22% karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu, seorang peneliti dalam negeri lainnya seperti Ningrum (2016), hasil yang didapat dalam penelitiannya sekitar 55% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan sisanya 45% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja diatas yaitu faktor situasional yang mencakup rasa aman (Kanungo, 1982). Perasaan rasa aman ini meliputi pengertian yang luas, termasuk rasa aman yang ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu- waktu terkena PHK yang tidak dikehendaki . Rasa aman ini akan dirasa karyawan kontrak sebagai rasa tidak aman juga karena ketidakstabilan status kepegawaiannya (Hanafiah, 2014). Rowntree (2005) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan

dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis.

Menurut Sue (2010) kecemasan didefinisikan emosi dasar manusia yang menghasilkan reaksi tubuh mempersiapkan diri untuk “lawan” atau “lari” terhadap situasi atau kejadian yang belum terjadi. Nevid, dkk (2005) mengemukakan kecemasan adalah suatu keadaan aprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Menurut Maramis (2005), kecemasan adalah ketegangan, rasa tidak aman, dan kekhawatiran yang timbul karena dirasakan akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan. Seseorang mengalami kecemasan akibat menumpuknya masalah yang dihadapi sehingga menimbulkan ketegangan dan kekhawatiran.

Menurut Sutardjo Wiramihardja (2005), kecemasan adalah sesuatu yang wajar dialami oleh setiap manusia, sebagai suatu perasaan yang sifatnya umum, dimana seseorang merasa ketakutan atau kehilangan kepercayaan diri yang tidak jelas asal maupun wujudnya.

Greenberger & Padesky (1995) memaparkan kecemasan adalah suatu

kegugupan atau rasa takut sementara ketika dihadapkan pada pengalaman yang sulit dalam kehidupan. Berlandasan penjelasan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja adalah kondisi psikologi seseorang dimana individu mengalami rasa takut dan merasa tidak aman dalam menjalani aktivitas dimana hal tersebut terjadi karena individu dihadapkan pada pengalaman yang sulit dalam hidupnya sehingga mengakibatkan pikiran dan perasaan individu merasa khawatir mengenai sesuatu yang buruk akan segera terjadi.

Sue (2010) menyatakan ada empat komponen kecemasan yaitu :

1. Kognitif (pikiran)

Komponen kognitif dapat bervariasi, berupa khawatir yang ringan hingga tinggi (panik). Seseorang terus mengkhawatirkan segala masalah yang bisa terjadi, menjadi sulit untuk berkonsentrasi maupun mengambil keputusan, mudah bingung, dan lupa.

1. Motorik (pergerakan tubuh)

Individu menunjukkan gerakan yang tidak beraturan, seperti gemetar hingga guncangan tubuh yang berat.Perilaku yang dimunculkan berupa gelisah, menggigit bibir, menggigit kuku atau jari. Individu sering gugup, mengalami kesulitan

dalam berbicara, meremas jari-jari, tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat.

1. Somatik (reaksi fisik dan biologis) Gangguan pada anggota tubuh berupa

: sesak nafas, tangan dan kaki menjadi dingin mulut kering, diare, sering buang air kecil, jantung berdebar, berkeringat, tekanan darah tinggi, gangguan pencernaan, dan kelelahan fisik seperti pingsan.

1. Afektif (perasaan)

Individu mengalami ketegangan yang kronis. Individu terus-menerus mengalami perasaan gelisah tentang suatu bahaya, mudah tersinggung, dan tidak tenang.

Salah satu sumber kecemasan seseorang adalah karier (Nevid, Ratus, Greene, 2003). Menurut Luthan (2003) Pekerjaan adalah minat hidup yang utama bagi seseorang. Keterlibatan kerja pada karyawan akan muncul jika pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan yang menonjol (*salient need*) individu. Kebutuhan yang menonjol ini akan menguat jika pekerjaan dipersepsikan mampu memenuhi kebutuhannya sehingga akan membuat individu menghabiskan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjannya (Luthan, 2006). Maslow (dalam Munandar, 2001)

menjelaskan bahwa dalam pemenuhan kebutuhan tersebut seseorang mengalami kecemasan. Hal tersebut bisa terjadi karena dengan berakhirnya hubungan kerja, seseorang akan kehilangan penghasilan yang biasa ia terima sebagai *reward* ( imbalan) atau *cost* (biaya) yang berupa tenaga yang ia serahkan kepada perusahaan dalam hubungan sosial antara pekerja dengan perusahaan (Dwiyantari, 2002).

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak.

# METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian korelasional yang pada dasarnya terdapat dua variabel, yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Kecemasan Menghadapi Habisnya Masa Kontrak Kerja sedangkan variabel terikat (Y) Keterlibatan Kerja.

Kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja adalah kondisi psikologi seseorang dimana individu mengalami kegugupan, rasa takut, merasa tidak nyaman dan tidak aman dalam menjalani aktivitas dimana hal tersebut terjadi dikarenakan individu dihadapkan pada pengalaman yang sulit dalam kehidupannya sehingga mengakibatkan pikiran atau perasaan individu merasa tidak senang dan khawatir mengenai sesuatu yang buruk

akan segera terjadi. Variabel Kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja diukur menggunakan skala kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Sue (2010) yaitu aspek kognitif, aspek motorik, aspek somatik dan aspek afektif.

Keterlibatan Kerja adalah anggota organisasi yang berpartisipasi aktif didalam pekerjaannya dan memiliki solidaritas yang tinggi,motivasi internal kerja yang tinggi terhadap perusahaan, serta melakukan pekerjaan mereka dengan baik ditempat kerjanya karena seseorang tersebut menganggap pekerjaannya sebagai bagian penting dari kehidupan mereka. Variabel keterlibatan kerja diukur menggunakan skala keterlibatan kerja disusun

berdasarkan aspek yang dikemukakan Luthan (2006) yaitu pekerjaan adalah minat hidup yang utama,berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga diri, menganggap kinerja konsisten dengan konsep diri.

Untuk pengambilan subjek menggunakan teknik *sampling.* Jenis teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *Purpose Sampling*. Menurut Margono (2004) *Purpose Sampling* yaitu pemilihan sampel yang didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang diketahui sebelumnya. Pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan kontrak dengan masa kontrak kerja kurang dari satu tahun maupun lebih satu tahun, sudah menikah dan berusia 30 sampai 40 tahun.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dan skala keterlibatan kerja. Sebelum skala kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dan skala keterlibatan kerja digunakan pada

penelitian ini, terlebih dahulu di uji cobakan pada subjek untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitasnya. Uji coba skala dilakukan pada 60 karyawan kontrak. Hasil yang diperoleh dari 24 aitem pada skala keterlibatan kerja terdapat 15 aitem yang valid dan 9 aitem yang dinyatakan gugur.

Koefisien validitas bergerak dari 0,283-0,852 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,919. Sedangkan pada skala kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja hasil yang diperoleh dari 24 aitem terdapat 20 aitem yang valid dan 4 aitem yang dinyatakan gugur. Koefisien validitas bergerak dari 0,269-0,423 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,776.

Data penelitian dikumpulkan dengan cara peneliti menyebarkan skala kertas (Booklet) kepada responden sehingga mempercepat pengisian. Metode skala pada penelitian ini menggunakan skala model Likert. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan menggunakan adalah uji statistik korelasi Product Moment Karl Pearson.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas untuk data Keterlibatan Kerja diperoleh nilai KS-Z

= 0,206 (p ≤ 0,050) yang berarti sebaran

data keterlibatan kerja mengikuti sebaran yang tidak normal. Sedangkan data Kecemasan Menghadapi Habisnya

Masa Kontrak Kerja diperoleh nilai KS- Z = 0,101 (p ≥ 0,050) yang berarti sebaran data kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja mengikuti sebaran data yang normal. Hasil uji linieritas variabel kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja diperoleh F = 92,201 (p ≤ 0,050) yang berarti hubungan antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja merupakan hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil analisis terdapat korelasi positif antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak dengan korelasi sebesar rxy = 765 (p ˂ 0,01). Hal ini hipotesis yang menyatakan ada hubungan korelasi negatif antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak tidak diterima. Hubungan yang positif antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak menggambarkan bahwa semakin tinggi kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja maka semakin tinggi keterlibatan kerja pada karyawan kontrak. Sebaliknya, semakin rendah kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak

kerja maka semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan kontrak. Tidak diterimanya hipotesis dalam penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Azahra, Aspin & Citra (2020) dan penelitian dari Shinta (2006). Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi variabel kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dan variabel keterlibatan kerja pada karyawan kontrak sehingga menunjukkan hubungan positif yang signifikan.

Faktor Pertama, faktor kejelasan masa kerja. kejelasan masa kerja yang dimaksud adalah kejelasan mengenai batas masa kerja karyawan sebagai karyawan kontrak sehingga jika masa kontrak kerja sebagai karyawan kontrak sudah berakhir, besar kemungkinan karyawan tidak bisa melanjutkan kembali bekerja di perusahaan atau kemungkinan besar juga bisa beralih menjadi karyawan tetap. Hal ini menyebabkan subjek sedikit merasa khawatir akan berakhir kontrak kerjanya jika kontrak kerja subjek benar-benar tidak diperpanjang kembali karena gaji yang diperoleh ditempat kerjanya tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga subjek.

Akan tetapi, dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi yang bisa diberikan kepada perusahaan memungkinkan bisa diperpanjang kontraknya atau bahkan bisa beralih menjadi karyawan tetap. Hal ini juga di dukung dengan penelitian Maryam dan Saepul (2019) yang menjelaskan dengan adanya kejelasan mengenai masa kontrak kerja pada karyawan kontrak akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik karena adanya harapan untuk dialihkan menjadi karyawan tetap.

Kedua, faktor profesional dalam bekerja atau performa yang baik ketika bekerja. Sebagian besar karyawan kontrak meskipun merasa khawatir ketika sudah mendekati kontrak kerjanya yang akan selesai, karyawan kontrak masih menunjukkan performa yang baik ketika bekerja. Seperti yang dijelaskan salah satu subjek bahwa meskipun ada rasa cemas yang dirasakan ketika sudah mendekati masa berakhir kontrak kerja dikarenakan jika tidak ada perpanjangan kontrak lagi, maka penghasilan subjek untuk memenuhi keluarganya akan berkurang.

Meskipun subjek merasa khawatir jika memikirkan hal tersebut, subjek harus tetap menjaga profesionalnya ketika bekerja. Performa yang baik yang diberikan karyawan kontrak terhadap perusahaan juga dapat bertujuan memperpanjang kontrak

kerjanya kembali atau bahkan diangkat menjadi karyawan tetap. Hal ini juga didukung penelitian dari Maryam dan Saepul (2019) bahwa karyawan kontrak dapat dialihkan menjadi karyawan tetap apabila karyawan kontrak tersebut mempunyai performa kerja yang baik dan juga mempunyai prestasi yang baik.

Ketiga, faktor peran perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan serta memberikan penghargaan pada karyawan. peran perusahaan sangat mempengaruhi kinerja atau bahkan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak. Sebagian karyawan kontrak mengalami masalah seperti kekhawatiran yang di alami ketika mendekati masa habisnya kontrak kerja. Karyawan yang mengalami kinerja yang kurang baik akan dicari akar masalah yang dihadapi karyawan oleh pihak HRD.

Permasalahan yang sudah diketahui ini pihak profesional HRD mencari solusi bersama dengan karyawan mengenai permasalahan yang dihadapi dan juga memberikan motivasi kepada karyawan. Solusi yang sudah di temukan, selanjutnya pihak HRD dan Manager melakukan evaluasi dan pengembangan perencanaan bersama. Karyawan yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja nya di perusahaan akan di berikan penghargaan beruba perpanjangan kontrak kerja, jumlah

pesangon yang lebih besar atau bahkan pengangkatan menjadi karyawan tetap. Seperti yang dijelaskan pada penelitian Swinton-Douglas (2010) menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan karyawan dan pemimpin untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan diperusahaan serta adanya faktor penghargaan yang diberikan memacu karyawan lebih proaktif terlibat di tempat kerja.

Keempat, faktor adanya usaha sampingan. Meskipun ada usaha sampingan, subjek tetap sedikit merasa khawatir akan berakhirnya kontrak kerjanya di perusahaan. Kekhawatiran yang dirasakan subjek yaitu kehilangan pekerjaan yang dinilai penting bagi seorang karyawan kontrak (Bambang, 2012). Kepentingan bagi seorang karyawan kontrak yaitu mendapatkan jaminan masa depan pekerjaan dimana pekerjaan ini dianggap sebagai bentuk jaminan sumber biaya hidup (Anoraga, 2006). Meskipun begitu sebagian subjek ada yang mempunyai pekerjaan sampingan seperti bertani di sawah atau ladang, akan tetapi untuk memperoleh hasil panen tersebut harus menunggu beberapa bulan terlebih dahulu sehingga tidak bisa langsung dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga. Hasil skor kategorisasi yang dihasilkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa

subjek memiliki kategorisasi kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja yang tinggi dan keteribatan kerja yang sedang. Hasil kategorisasi keterlibatan kerja yang dilakukan pada karyawan kontrak terdapat 5 orang (8,3%) yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, sisanya 53 orang (88,3%) yang memiliki keterlibatan kerja yang sedang dan 2 (3,3%) orang yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan kontrak memiliki keterlibatan kerja yang sedang.

Hasil kategorisasi kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja yang dilakukan pada 60 karyawan kontrak terdapat 32 orang (53%) yang memiliki kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak yang tinggi. Sisanya 28 orang (46,7%) yang memiliki kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja sedang dan 0 subjek (0%) yang memiliki kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja yang rendah. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan kontrak memiliki kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja yang tinggi.

Hasil analisis koefisien determinasi (R²)) menunjukkan angka sebesar 0,585. Sehingga variabel kecemasan menghadapi habisnya masa

kontrak kerja memberikan kontribusi sebesar 0,585 menunjukkan bahwa variabel kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja memberikan kontribusi 58,5% terhadap variabel keterlibatan kerja pada karyawan kontrak. Sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi faktor lain yang sebagian faktor tidak di libatkan pada penelitian ini. Faktor tersebut diantaranya faktor kejelasan masa kerja

(Maryam & Saepul, 2019), faktor profesional dalam bekerja atau performa yang baik ketika bekerja (Maryam & Saepul, 2019) , faktor motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan (Maslow dalam Setyaningsih, 2009), faktor peran perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan penghargaan pada karyawan (Swinton-Douglas, 2010), dan faktor adanya pekerjaan sampingan (Maslow dkk, 2016).

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi rxy = 765 (p

≤ 0,01) yang berarti ada hubungan positif antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak. Dari hasil tersebut maka dapat di tarik kesimpulan ada korelasi positif antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan

kerja pada karyawan kontrak. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja maka semakin tinggi keterlibatan kerja pada karyawan kontrak, sebaliknya semakin rendah kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja maka cenderung rendah keterlibatan kerja pada karyawan kontrak.

# DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. (2006). *Psikologi Kerja*.

Jakarta : Rineka Cipta.

Anthony, M. Bertelli. (2007).

*Determinants of Bureaucratic Turnover Intention: Evidence from the Department of the Treasury*. Journal of Public Administration Research and

Theory: J-PART, Vol. 17, No. 2, pp. 235- 258.

Arep, Ishak, dkk. (2004). *Manajemen Motivasi*. Penerbit: PT Grasindo Jakarta.

Aziz Alimul Hidayat. (2021). *Menyusun*

*Instrumen Penelitian & Uji Validitas- Reliabilitas.* Hal

12. Surabaya : Health Books Publishing.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian Yogyakarta*: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian Yogyakarta*: Pustaka Pelajar.

Cohen, A. 2003. *Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

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

Dr. Sanusi Hamid, SE., M.Si. (2014).

*Managemen Sumber Daya Manusia*. Hal 28, ed.1.

Yogyakarta. *Deepublish.*

Emberland, J.S., & T. Rundmo. (2010). *Implications Of Job Insecurity Perceptions and Job Insecurity*

*Responsesfor Psychological Well-being, Turnover Intentions and Reported Risk Behavior. Safety Science* No. 48 Page 452-

459.

Faisal, Gatot. (2009). How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana Menjadi WajiB Pajak Yang Cerdas ? s. Jakarta : Grasindo.

Feist, J. & Feist, G. J. (2016). *Teori Kepribadian* Jilid 2. Jakarta: Salemba

Humanika.

Gail W. Stuart. (2006). *Buku Saku Keperawatan Jiwa*. Alih Bahasa: Ramona P. Kapoh & Egi Komara Yudha. Jakarta: EGC.

Gani, J., & Amalia, M. (2015). *Alat Analisis Data* : *Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta

: Andi Offset.

Gatot. F (2009). *How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana menjadi Wajib Pajak yang cerdas?.* Jakarta: Grasindo.

Greenberger, D & Padesky, C, A. (1995). *Mind Over Mood.* New York : KP Company.

Hadi, S. (2015). *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*.

Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee,

T. W. (2006). *Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory.Organizational Dynamics*, 35(4), 316- 331.

Kanungo, R. N. (1982). *Measurement Of Job and Work Involvement. Journal of Applied Psycholog*, Vol. 67 No. 3.

Lawler & Hall. (1970). *The Leader’s Change Hanbook : An Essential Guide to Setting Direction and Talking Action. San Francisco* : Jossey Bass Publishers.

Liao, Z., & Cheung, M.T. (2009).

*Internet-based E-Shopping and Consumer Attitude: an Empirical Study, Information and Managemen.*

Luthans, Fred. (2006).*Perilaku Organisasi .* Yogyakarta :

Andi.Maramis, W.F. (2005). *Catatan*

*Ilmu Kedokteran Jiwa.* Surabaya: Airlangga University Press.

Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta* : Rineka Cipta.

M. Nur Ghufron & Rini Risnawati, S. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.

Muchinsky, M., P. (2003). *Psychology Applied to Work*, Ed 4. California : Brooks/Cole Publishing Company Pacific Grove.

Munandar. A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

Nevid, J.S., Rathus, S.A., & Greene, B. (2003). *Psikologi Abnormal.* Edisi Kelima. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Nevid, J.S, Rathus, S.A., & Greene B. (2005*). Psikologi Abnormal*. Jakarta : Erlangga.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011).

*Fundamentals of Human*

*Resource Management, Fourth Edition, The McGraw-Hill Companies.*

Rhenald Kasali. (2007). *Membidik Pasar Indonesia (Segmentasi, Targeting, dan Positioning).*

Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.

Robinson, D., Perryman S., and Hayday

S. (2004). *The Drivers Of Employee Engagement Report 408, Institute For Employment Studies, UK.*

Robbins, Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Rowntree, D. (2005). *Youth Emancipation and Perceived Job Insecurity Of Parents and Children. J*ournal of Population Economics, Vol. 23, No. 3, pp.1175-1199.

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

Saifuddin Azwar (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sue, David., Derald Wing Sue., Stanley Sue. (2010). *Understa nding Abnorma l Beha vior.*

9th ed. USA: Wadsworth.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r &*

*d*. Bandung : Alfabeta.

Sutardjo Wiramihardja. (2005).

*Pengantar Psikologi Abnormal*. Bandung : Refika Aditama.

Sri Larasati. (2018). *Managemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : *Deepublish* (Grub Penerbitan CV Budi Utama).

Triton, P.B. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yoyagkarta : Tugu Publisher.

Wahab. (2010). *Ensiklopedia Kebutuhan Manusia.* Edisi Digital 2019. Semarang. ALPRIN.

Westhuizen, C. V. D. (2006). *Work Related As Predictors Of Employee Absenteeism.*

*Dissertation. Master of Commerce. Industrial Psychology.*