

Kecemasan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap *Job Performance*

Dian Bagus Mitreka Satata

Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

E-mail: dbagusms@webmail.umm.ac.id

Abstract

Work is the physical and mental process of an individual in achieving his goals, but uncertainty in the work will cause anxiety. Anxiety is a state of worry that complains that something bad will happen soon so that job performance becomes an indicator in continuing work in accordance with the applicable abilities and conditions. The subjects in this study were 36 contract employees in one of the regional agencies in Malang with a purposive sampling technique. Data were collected using the Hamilton Anxiety Rating Scale (HAM-A) instrument and the Individual Work Performance Scale (IWP). The results of the study indicate that anxiety does not have a big effect on the level of job performance, so that active PKWT employees can still carry out work in accordance with applicable regulations without excessive anxiety towards the end of the contract period.

Keywords: *Job performance; Anxiety; Employment contract*

Abstrak

Bekerja adalah proses fisik maupun mental individu dalam mencapai tujuannya, namun ketidakpastian dalam pekerjaan akan menimbulkan suatu kecemasan. Kecemasan merupakan suatu keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi sehingga job performance menjadi indikator dalam melanjutkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan ketentuan yang berlaku. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak di salah satu instansi daerah di kota Malang berjumlah 36 dengan teknik purposive sampling. Pengambilan data menggunakan instrumen Hamilton Anxiety Rating Scale (HAM-A) dan Individual Work Performance Scale (IWP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rasa kecemasan tidak terlalu berpengaruh besar terhadap tingkat job performance, sehingga para pegawai PKWT aktif tetap dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku tanpa rasa cemas berlebih menjelang akhir masa kontrak.

Kata kunci: *Job performance; Kecemasan; Kontrak kerja*

Pendahuluan

Bekerja merupakan suatu kebutuhan individu untuk mendapat sesuatu dalam memenuhi kebutuhan dalam dirinya, dengan bekerja individu mendapatkan reward berupa gaji. Gilmer (1971) berpendapat bahwa bekerja merupakan proses fisik maupun mental individu dalam mencapai tujuannya. Gaji yang didapat akan mempengaruhi *job performance* individu untuk dapat melaksanakan tugasnya di dalam organisasi kerja dengan baik. *Job performance* merupakan hasil yang dicapai oleh individu menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 1998). SDM merupakan faktor utama dan penting yang tidak dapat dilepaskan dari organisasi kerja untuk mencapai tujuan (Ansory & Indrasari, 2018).

Job performance dapat dikorelasikan melalui tingkat *work engagement* sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja (Yongxing et al, 2017). Dengan efisiensi dan efektifitas bekerja maka organisasi kerja akan semakin baik dalam meningkatkan produktifitas tiap individunya. Selain itu iklim dan budaya organisai telah terbukti dapat berkontribusi dalam meningkatnya *job performance* (Simarmata et al, 2017). *Job performance* merupakan hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kerja lainnya (Gibson, 2003).

Namun kondisi dan status kerja yang tidak menentu memaksa pegawai kontrak untuk tetap melaksanakan pekerjaannya 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 (Hurlock, 2012). Pada temuan penelitian terdahulu menyebutkan 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).

Kecemasan adalah suatu keadaan aprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi (Nevid et al, 2005). Nevid et al (2005) menyebutkan bahwa kecemasan merupakan respon yang tepat terhadap ancaman, tetapi kecemasan bisa menjadi abnormal bila tingkatannya tidak sesuai dengan proporsi ancaman, atau datang tanpa ada penyebabnya yang bila bukan merupakan respon terhadap perubahan lingkungan. Rasa cemas yang muncul dan berlebih akan berpengaruh terhadap kinerja dan dapat menurunkan motivasi dan rasa percaya diri (Afif et al, 2017).



Peraturan perjanjian kerja merujuk berdasarkan pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Maka dari itu ketidakpastian keberlangsungan dalam bekerja dan rasa cemas kerap muncul pada pegawai PKWT. Sehingga asumsinya dapat ditengarai bahwa ketidakpastian keberlanjutan kontrak kerja tersebut dapat mempengaruhi *job performance* saat bekerja.

Hal yang pasti dirasakan oleh pegawai PKWT adalah ketidakpastian bekerja dalam jangka waktu tertentu, sehingga hal ini dapat berakibat pada kinerja (Pelser-Carstens, 2015). Ketidaksiapan dalam menghadapi akhir masa kontrak umumnya akan muncul karena adanya kekhawatiran tidak dapat memenuhi kebutuhan tertentu apabila kontrak tidak dilanjutkan oleh pihak pemberi kerja (Kuncoro & Sari, 2006). Maslow berpendapat apabila suatu kebutuhan pokok terancam dan tidak dapat terpenuhi maka akan timbul rasa cemas (Feist & Feist, 2016) sehingga dapat mengakibatkan kinerja yang kurang maksimal (Afif et al, 2017 dan Shakir & Zia, 2014).

Ferguson et al (2012) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja akibat dukungan yang tidak memadai dan *job security* menyebabkan kecemasan di kalangan pegawai maka hal ini dapat menyebabkan performa kerja yang kurang baik. Pekerjaan dengan perjanjian kontrak berkorelasi terhadap kecemasan yang tinggi pada laki-laki dan perempuan (Forcella et al, 2007). Jika kecemasan terus berulang setiap periode maka akan muncul tingkat stres, sehingga stres merupakan masalah yang sangat serius karena mengganggu kemampuan seseorang dan berdampak negatif langsung pada kinerja (Shakir & Zia, 2014).

Hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat hubungan tingkat psikologis antara pemberi kerja dengan karyawannya (Coyle-Shapiro & Shore, 2007). Oleh karena itu diharapkan rasa cemas pada pegawai PKWT diharapkan tetap melaksanakan tugas sesuai dengan kontrak kerja yang berlaku selama masih aktif bekerja. Maka tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecemasan dengan *job performance* pada pegawai perjanjian kerja waktu tertentu. Diharapkan penelitian sederhana ini dapat menjadi pengetahuan bagi organisasi kerja dan pekerja yang aktif bekerja untuk dapat mengontrol gejala psikologis yang muncul dari kondisi tertentu.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecemasan dengan *job performance*.

Desain penelitian korelasional adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan independen (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling*, subjek penelitian merupakan pegawai yang masih aktif bekerja dengan status kontrak pada salah satu instansi daerah di kota Malang yang berjumlah 36 subjek dengan karakteristik individu yang mengalami kecemasan ketika pada posisi akhir masa kontrak kerja.

Skala kecemasan diukur dengan menggunakan instrumen *Hamilton Anxiety Rating Scale* (HAM-A) (1959). Skala HAM-A memiliki tingkat validitas dan reliabilitas cukup tinggi sebesar 0,93 dan 0,97 yang terdiri dari 14 item. Skala kecemasan HAM-A disusun berdasarkan gejala-gejala kecemasan yang dikemukakan oleh Nevid et al (2005) yang terdiri dari gejala fisik, gejala perilaku, dan gejala kognitif. Berikut contoh dari item HAM-A "*Suasana hati cemas: Khawatir,antisipasi yang terburuk,antisipasi menakutkan, mudah tersinggung*".

Untuk skala ukur *job performance* menggunakan instrumen *Individual Work Performance Scale* (IWP) yang terdiri dari 18 item dengan aspek *task performance; contextual performance behavior; dan counterproductive work behavior* (Koopmans et al, 2012). Skala IWP memiliki tingkat koefisien reliabilitas sebesar rata-rata 0,89. Berikut contoh dari item IWP "*Saya mengelola waktu dengan baik*".

Kedua pernyataan instrumen diisi menggunakan skala likert dengan pilihan alternatif jawaban yaitu Sering Sekali (SS), Selalu (S), Kadang (K), Jarang (J), dan Tidak Pernah (TP). Teknik analisis data dalam menggunakan analisis regresi linier yang merupakan sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen (Azwar, 2014). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh kecemasan pada pegawai PKWT sehingga *job-performance* tetap baik.

Ha: Terdapat pengaruh kecemasan pada pegawai PKWT sehingga *job-performance* menurun.

Hasil

Berikut adalah hasil analisis data berdasarkan kriteria subjek, data analisis deskriptif, dan hasil uji regresi yang terbagi dalam bentuk tabel.

Tabel 1

Distribusi Subjek Penelitian

Kategori	Jumlah (n)	Presentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	29	80,6%



Perempuan	7	19,4%
Usia		
26 – 30	6	16,7%
31 – 35	21	58,3%
36 – 40	7	19,4%
41 – 50	2	5,6%
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	18	50%
Diploma	5	13,9%
S1	13	36,1%
Masa Kerja (tahun)		
1 – 5	4	11,1%
6 – 10	6	16,7%
11 – 15	15	41,7%
16 – sekarang	11	30,5%
Total	36	100%

Dari hasil penelitian didapatkan distribusi jumlah pegawai PKWT pada instansi daerah kota Malang, laki-laki berjumlah 29 (80,6%) dan perempuan 7 (19,4%). Usia subjek antara 26 – 50 tahun pada rincian di tabel 1 dengan masa kerja bervariasi antara 5 tahun hingga lebih dari 16 tahun.

Tabel 2

Deskripsi statistik (n = 36)

Variabel	mean	SD
Kecemasan (X)	82,57	12,52
Job performance (Y)	91,33	17,86

Data deskripsi statistik menunjukkan nilai mean dan Standar Deviasi (SD) pada tabel 2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data diperoleh bahwa nilai mean kecemasan sebesar 82,57 lebih kecil daripada *job performance* sebesar 91,33, sedangkan nilai SD kecemasan sebesar 12,52 dan *job performance* sebesar 17,86. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecemasan subjek lebih rendah daripada *job performance* yang lebih tinggi nilainya.

Tabel 3

Hasil uji regresi

	β	p	R ²
Model	-	-	0,001
Constanta	-	0,816	-

Kecemasan* <i>Job performance</i>	-0,007	0,623	-
-----------------------------------	--------	-------	---

Keterangan: * $<0,05$

Berdasarkan uji regresi pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kecemasan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel *job performance* ($\beta = -0,007$; $p = 0,623$). Berdasarkan asumsi hipotesis maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel kecemasan terhadap *job performance* pada pegawai PKWT, sehingga *job performance* tetap baik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kecemasan pada pegawai PKWT di instansi daerah di kota Malang terhadap *job performance*. Hal ini diperkuat oleh temuan Wahyunigtyas & Utami, (2018) yang menyatakan bahwa kecemasan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik dalam bekerja. Hasil temuan Ruhana et al (2015) menjelaskan bahwa prestasi kerja pada karyawan kontrak memiliki nilai yang sangat tinggi, hal ini disebabkan adanya faktor masa kerja yang kurang panjang sehingga agar bisa terus bekerja individu harus memiliki prestasi kerja yang baik dan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal agar mendapatkan kontrak baru.

Selain itu penelitian sebelumnya juga dikatakan bahwa tidak adanya hubungan antara kecemasan menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja dengan kinerja karyawan (Razak et al, 2020). Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa motivasi berprestasi pegawai PKWT di instansi di kota Malang sangat tinggi sehingga mampu mempertahankan penilaian yang baik dan berusaha meningkatkan *job performance* tanpa memikirkan rasa cemas. Dari perspektif teori belajar, kecemasan diperoleh melalui proses belajar, terutama melalui *operant conditioning* dan belajar observasional (Nevid et al, 2005 dan Alwisol, 2016).

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Maslow (Feist & Feist, 2016) yang menyatakan bahwa apabila kebutuhan primer terancam bahkan tidak terpenuhi maka akan menimbulkan kecemasan yang disebut dengan kecemasan dasar. Oleh sebab itu penilaian kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan prestasi para pegawai untuk berusaha dapat melanjutkan kontrak kerja yang baru tersebut dengan menekan rasa cemas, selain itu dengan meningkatkan *work engagement* maka *work performance* juga diharapkan makin meningkat (Satata, 2021).

Freud berpendapat bahwa sebuah tingkah laku akan terjadi karena adanya ancaman sehingga ide-ide pembangkit kecemasan yang tidak dapat diterima akan muncul ke dalam alam sadar, semua gangguan ini mencerminkan usaha ego untuk mempertahankan diri (*self*) melawan kecemasan melalui *job performance* (Nevid et al,



2005). Oleh karena itu individu akan berusaha untuk meningkatkan *job performance* berdasarkan *jobdesc* dan kontrak kerja yang berlaku.

Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa rasa kecemasan pada pegawai tidak terlalu berpengaruh terhadap *job performance*, karena para pegawai kontrak pada instansi terkait memiliki motivasi untuk dapat melanjutkan kontrak kerja yang diperbarui atau diperpanjang melalui tingkat prestasi yang didapat dari evaluasi kerja sebelumnya. Rasa kecemasan yang timbul akibat dapat menjadi dorongan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup bagi diri sendiri maupun keluarga melalui gaji yang diterima setiap bulan. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan metode wawancara dan variabel lain terkait dengan kinerja. Dikarenakan adanya pandemi Covid-19 saat ini maka keterbatasan penelitian ini diharuskan mengikuti protokol kesehatan yang sesuai dengan prosedur perijinan instansi terkait, serta subjek dan waktu penelitian yang cukup terbatas.

Referensi

- Afif, U.C., Rumini, R., & Nasuka. (2017). Hubungan kecemasan, percaya diri dan motivasi terhadap kinerja wasit bola voli. *Journal of Physical Education and Sports*, 5(2), 75-82. DOI: 10.15294/JPES.V5I2.13285
- Alwisol. (2016). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UUM Press.
- As'ad, M. (1998). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri Edisi ke-empat*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, S. (2018). Antisipasi menghadapi masa pensiun ditinjau dari aspek pengendalian kecemasan. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, 1(1), 17-34.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Coyle-Shapiro, J.A. & Shore, L.M. (2007). The employee-organization relationship: Where do we go from here? *Human Resource Management Review*, 17(2), 166-179.
- Feist, J. & Feist, G. J. (2016). *Teori Kepribadian Jilid 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ferguson, K., Frost, L. & Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1), 27-42.
- Forcella, L., Di Donato, A., Coccia, U., Tamellini, L., Di Giampaolo, L., Grapsi, M., D'Intino, A., Pulini, S., Di Giuseppe, D., Turano, A., & Boscolo, P. (2007). Anxiety, job stress and job insecurity among teachers with indefinite or definite time contract. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 29(3 Suppl), 683-686.
- Gibson, J. L. (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

-
- Gilmer, B. V. H. (1971). *Industrial and Organization Psychology*. Tokyo. Mc Graw Hill. International Student Editions: Kgakhusa Company Ltd.
- Hamilton, M. (1959). The assessment of anxiety states by rating. *The British Journal of Medical Psychology*, 32(1), 50–55.
- Hurlock, E. B. (2012). *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan).
- Koopmans, L., Bernaards, C., & Hildebrandt, V. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1) 6–28. doi.org/10.1108/17410401311285273
- Kuncoro, J. & Sari, E.V. (2006). Kecemasan dalam menghadapi masa pensiun ditinjau dari dukungan sosial pada pt. semen gresik tbk. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1-10.
- Maslow, A. (1943). Theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Nevid, J.S, Rathus, S.A., & Greene B. (2005). *Psikologi Abnormal*. Jakarta: Erlangga.
- Pelser-Carstens, V., Keyser, E, & Surujlal, J. (2015). Relationship between social contract, anxiety, performance, workload and intention to quit among professional sport coaches. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance (AJPHERD)*, 21(3:2), 1009-1023.
- Razak, A. R. A., Aspin, & Marhan, C. (2020). Hubungan antara kecemasan menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan kontrak (pt. pln (persero) unit pelaksana pengendalian pembangkitan kendari. *Jurnal Sublimapsi*, 1(1), 59-66.
- Ruhana, I., Hamid, D., Putra, B. (2015). Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26, 1.
- Satata, D.B.M. (2021). Employee engagement as an effort to improve work performance: literature review. *Ilomata International Journal of Social Science (IJSS)*, 2(1), 41-49.
- Shakir, M., & Zia, A. (2014). Temporary job and permanent stress. *Journal of Education and Practice*, 5(14), 144-150.
- Simarmata, N.I.P., Kadiyono, A.L., Agustiani, H., & Harding D. (2017). Job performance ditinjau dari iklim organisasi dan nilai budaya suku batak. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 158-174.
- Sugiyono. (2013). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- 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
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baouguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708-713. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
-