

**ANALISIS PENGALAMAN KARYAWAN KONTRAK DALAM MENGHADAPI KETIDAKPASTIAN PEKERJAAN TERHADAP STATUS KONTRAK DAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN DI CV KIYATAMA ENGINEERING**

**Ilma Awalya Fitri<sup>1</sup>, Sofyan Lazuardi<sup>2</sup>, Kuswandi<sup>3</sup>**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya  
e-mail: [ilmaawalyafr@gmail.com](mailto:ilmaawalyafr@gmail.com)

**Abstrak**

Artikel ini mengangkat pengalaman karyawan kontrak dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan di CV Kiyatama Engineering. Melalui pendekatan kualitatif studi kasus, data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian status kontrak menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan motivasi, dan menciptakan rasa tidak berdaya di kalangan karyawan. Temuan ini diperkuat oleh teori job insecurity, teori motivasi Herzberg, Maslow, dan Self-Determination, yang menunjukkan bahwa rasa aman dan kejelasan kebijakan sangat berperan dalam membentuk kepuasan serta semangat kerja. Kurangnya transparansi dan komunikasi dari pihak manajemen juga berdampak pada ketidakefektifan implementasi kebijakan kontrak. Artikel ini menyimpulkan bahwa sistem kerja kontrak perlu ditata ulang secara lebih transparan, adil, dan manusiawi agar karyawan kontrak dapat merasa dihargai dan mampu berkontribusi secara optimal bagi perusahaan.

**Kata Kunci : karyawan kontrak, ketidakpastian kerja, implementasi kebijakan**

**PENDAHULUAN**

Dalam beberapa tahun terakhir, sistem kerja kontrak semakin banyak digunakan oleh perusahaan, terutama di sektor industri jasa, manufaktur, dan teknik, karena dinilai lebih fleksibel untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kondisi pasar. Namun di balik efisiensi itu, terdapat sisi gelap yang sering diabaikan, yaitu ketidakpastian yang dialami oleh para karyawan kontrak, mulai dari ketidakjelasan status pekerjaan, jenjang karier, hingga minimnya jaminan sosial. Hal ini terlihat nyata di CV Kiyatama Engineering, sebuah perusahaan di Sidoarjo yang menerapkan sistem kontrak kerja 6–12

bulan secara berkala, yang meskipun efektif secara manajerial, ternyata menciptakan tekanan psikologis bagi karyawan teknisi dan produksi karena ketidakpastian masa depan. Banyak dari mereka merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, kurang mendapatkan pelatihan, serta tidak tahu ke mana arah karier mereka, yang pada akhirnya memicu rasa cemas, tidak aman, dan menurunnya semangat kerja—sebuah kondisi yang dalam teori dikenal sebagai job insecurity. Penelitian sebelumnya pun menunjukkan bahwa sistem kontrak yang tidak jelas cenderung menurunkan loyalitas dan produktivitas karyawan, namun sayangnya kebanyakan hanya menyoroti aspek angka dan kepatuhan hukum, tanpa menggali pengalaman personal para pekerja kontrak itu sendiri. Karena itu, penting dilakukan pendekatan kualitatif yang mampu melihat sisi manusiawi dari permasalahan ini, demi memahami secara mendalam bagaimana kebijakan perusahaan, status kerja, dan pengalaman subjektif karyawan kontrak saling berkelindan dalam membentuk realitas kerja yang penuh ketidakpastian.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Sistem Kerja Kontrak dan Ketidakpastian Pekerjaan**

Menurut Febriyanti et al. (2024), sistem kerja kontrak kini mendominasi struktur ketenagakerjaan modern, terutama di sektor teknik dan manufaktur. Menurut Kusumalita & Satrya (2019), sistem ini dianggap efisien dari sisi manajerial namun menciptakan ketidakpastian bagi para karyawan, khususnya dalam hal status kerja, jenjang karier, dan perlakuan kebijakan internal.

### **2. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Hasibuan (dalam Amelia et al., 2022), MSDM tidak hanya mengatur proses administratif, tetapi juga berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang efektif antara perusahaan dan karyawan. Menurut Dessler (dalam Imbron & Pamungkas, 2021), penting bagi MSDM untuk menjaga keadilan dalam proses rekrutmen, kompensasi, dan komunikasi internal.

### **3. Kualitas SDM sebagai Pilar Stabilitas Organisasi**

Menurut Heriyanto & Mujiarti Ulfah (2022), kualitas tenaga kerja dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, dan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis. Menurut Nata & Tewal (2022), kompetensi non-fisik seperti etos kerja,

sikap profesional, dan kestabilan emosi juga memainkan peran penting dalam menunjang performa individu, khususnya di lingkungan kerja kontrak yang penuh tekanan.

#### **4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Teori Maslow dan Herzberg**

Menurut Maslow (dalam Adinda et al., 2023), motivasi karyawan bertumpu pada pemenuhan kebutuhan dasar seperti rasa aman dan stabilitas finansial. Menurut Herzberg (dalam Suryawan & Salsabilla, 2022), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kategori utama: faktor higienis seperti gaji dan keamanan kerja, serta faktor motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab. Menurut teori ini, ketika faktor higienis tidak terpenuhi, maka kepuasan kerja karyawan cenderung menurun meskipun faktor motivator tersedia.

#### **5. Job Insecurity: Ancaman Psikologis yang Tidak Terlihat**

Menurut Prahaski et al. (2024), job insecurity merupakan ancaman psikologis yang menyebabkan stres, kecemasan, hingga burnout di kalangan karyawan kontrak. Menurut Fahmi & Rofiqiyah (2023), persepsi terhadap ancaman kehilangan pekerjaan secara langsung berdampak pada turunnya loyalitas dan meningkatnya niat untuk resign, terutama ketika tidak ada kejelasan komunikasi dari perusahaan.

#### **6. Kebijakan Perusahaan terhadap Karyawan Kontrak**

Menurut Abidin (2019), kebijakan perusahaan terhadap karyawan kontrak mencakup perekrutan, sistem kompensasi, dan evaluasi kinerja yang sering kali berbeda dengan karyawan tetap. Menurut Prasetyo dalam Lisa et al. (2020), perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang lebih adil dan transparan agar tidak menciptakan ketimpangan yang berujung pada konflik internal dan tingginya turnover.

#### **7. Manajemen Kinerja sebagai Alat Pemberdayaan**

Menurut Armstrong & Baron dalam Sidabutar et al. (2023), manajemen kinerja adalah pendekatan strategis untuk meningkatkan efektivitas individu melalui evaluasi dan komunikasi yang berkelanjutan. Bagi karyawan kontrak, sistem penilaian yang adil menjadi peluang untuk diangkat menjadi pegawai tetap dan meningkatkan semangat kerja. Siregar & Nasution (2023) juga menekankan

pentingnya evaluasi kinerja yang objektif, sehingga semua karyawan—termasuk yang berstatus kontrak—dapat mengembangkan kapabilitasnya secara optimal.

#### **8. Implementasi Kebijakan: Perspektif Goggin dkk.**

Menurut Goggin (1990), keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung pada struktur organisasi, komunikasi antar pelaksana, dan pemahaman menyeluruh terhadap kebijakan yang diterapkan. Menurut Febriani & Ramli (2023), jika komunikasi antar pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kontrak kerja tidak berjalan efektif, maka akan muncul kesalahpahaman yang memperbesar ketidakpastian serta menurunkan produktivitas karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai realitas kerja yang dialami oleh karyawan kontrak dalam situasi kerja yang penuh ketidakpastian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang memengaruhi motivasi, kinerja, serta respons terhadap kebijakan perusahaan.

#### **Lokasi dan Subjek Penelitian**

Penelitian dilakukan di CV Kiyatama Engineering, sebuah perusahaan teknik yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara purposif karena perusahaan ini menerapkan sistem kerja kontrak pada sebagian besar tenaga teknisi dan produksinya. Proses pengumpulan data berlangsung selama April hingga Mei 2025.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali pengalaman pribadi, pandangan, serta perasaan karyawan kontrak terhadap status pekerjaan mereka secara lebih emosional dan reflektif. Observasi lapangan dilakukan dengan keterlibatan langsung peneliti dalam mengamati situasi kerja, interaksi sosial, dan rutinitas harian karyawan guna memperoleh gambaran nyata kondisi di lingkungan kerja. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui pengumpulan

dokumen internal seperti SOP kerja, kontrak kerja, dan kebijakan perusahaan yang relevan sebagai dasar analisis.

### **Subjek/objek penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di CV Kiyatama Engineering, khususnya yang berada di divisi teknisi dan produksi. Mereka dipilih karena secara langsung mengalami dinamika sistem kerja kontrak dan ketidakpastian pekerjaan yang menjadi fokus utama penelitian. Sedangkan objek penelitian merujuk pada pengalaman kerja karyawan kontrak dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan, termasuk di dalamnya persepsi terhadap status kontrak, dampak kebijakan perusahaan, serta pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja. Pemilihan subjek dan objek ini dilakukan secara purposif agar data yang diperoleh benar-benar relevan dan menggambarkan situasi riil di lapangan.

### **Teknik analisis data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis tematik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengorganisasi, dan menginterpretasi pola-pola makna (tema) dari data kualitatif yang telah dikumpulkan. Proses analisis diawali dengan reduksi data, yaitu menyaring dan memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, dilakukan penyajian data dalam bentuk deskripsi naratif dan tabel tematik untuk mempermudah pemahaman hubungan antar kategori data. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, di mana peneliti merumuskan temuan utama yang menjawab rumusan masalah berdasarkan tema-tema yang muncul secara konsisten. Untuk memastikan validitas, digunakan triangulasi sumber dan teknik, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi guna memperkuat keabsahan data dan menghindari bias interpretasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Hasil Penelitian***

Penelitian ini menggambarkan secara mendalam pengalaman karyawan kontrak dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan di CV Kiyatama Engineering. Data diperoleh melalui wawancara dengan dua informan kunci: Anang, karyawan kontrak di divisi teknisi, dan Saiko, supervisor tetap yang terlibat langsung dalam evaluasi karyawan.

#### **1. Ketidakpastian Status Kontrak yang Membayangi**

Anang telah bekerja selama tiga tahun dengan sistem kontrak tahunan yang terus diperpanjang tanpa kejelasan jenjang karier atau pengangkatan sebagai karyawan tetap. Dalam wawancaranya, ia mengungkapkan bahwa masa evaluasi kontrak selalu menjadi sumber kecemasan. “Setiap kali kontrak saya mau habis, saya nggak bisa tidur nyenyak. Takut kalau tiba-tiba nggak diperpanjang,” tuturnya. Ketakutan ini mendorong Anang bekerja ekstra keras demi menunjukkan loyalitas dan kinerja terbaik.

## **2. Dampak Psikologis dan Performa Kerja**

Kondisi tanpa kepastian membuat karyawan kontrak seperti Anang rentan terhadap tekanan psikologis. Ia merasa harus terus waspada agar tidak melakukan kesalahan sedikit pun. Observasi lapangan menunjukkan bahwa Anang sering mengambil lembur dan membantu teknisi senior sebagai strategi tak langsung untuk mendapatkan penilaian positif. Namun, upaya ini sering kali tidak menjamin perpanjangan kontrak karena keputusan perusahaan juga dipengaruhi oleh kebutuhan proyek, bukan hanya kinerja individu.

## **3. Kendala dan Hambatan dalam Sistem Kerja Kontrak**

Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah tidak adanya transparansi dalam kebijakan perpanjangan kontrak. Saiko, sebagai atasan, menjelaskan bahwa keputusan pengangkatan atau perpanjangan tidak selalu berdasarkan evaluasi kerja, tetapi juga bergantung pada jumlah proyek yang sedang berlangsung. Ia juga mengakui keterbatasan dalam menyampaikan informasi kepada karyawan karena kebijakan sepenuhnya ditentukan oleh manajemen pusat.

## **4. Minimnya Keterlibatan dan Akses Pengembangan**

Karyawan kontrak tidak hanya menghadapi ketidakpastian status, tetapi juga dibatasi dalam akses pelatihan dan pengembangan diri. Mereka jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis dan tidak memiliki peluang untuk mengikuti program peningkatan keterampilan jangka panjang. Situasi ini menyebabkan karyawan merasa “terpisah” dari sistem perusahaan, seolah hanya menjadi tenaga kerja sementara, bukan bagian dari tim inti.

Menariknya, meskipun berada dalam ketidakpastian, karyawan kontrak tetap menunjukkan dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap pekerjaan. Ini sejalan dengan teori

Self-Determination yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar seperti rasa aman, otonomi, dan keterhubungan. Sayangnya, dua aspek terakhir ini tidak terpenuhi dengan baik. Karyawan merasa tidak memiliki kontrol terhadap masa depan mereka dan kurang dihargai sebagai bagian dari sistem.

### ***Pembahasan***

Pembahasan dalam penelitian ini berfokus pada upaya memahami secara mendalam makna dari pengalaman karyawan kontrak dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan, dengan mengaitkan data lapangan berupa wawancara dan observasi terhadap teori-teori serta temuan sebelumnya.

Ketidakpastian status kontrak yang dialami karyawan, seperti diungkapkan oleh informan Anang, memunculkan kecemasan dan tekanan psikologis, terutama saat mendekati masa evaluasi kerja. Hal ini memperkuat teori job insecurity dari Smithson & Lewis (2000) yang menyatakan bahwa rasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaan menciptakan dua dampak utama, yaitu meningkatnya ancaman dan rasa tidak berdaya. Dalam praktiknya, ketidakpastian ini terbukti menurunkan motivasi dan loyalitas, sebagaimana ditegaskan pula oleh Kusumalita & Satrya (2019).

Selanjutnya, motivasi kerja yang ditunjukkan Anang sangat dipengaruhi oleh kemungkinan perpanjangan kontrak, yang secara teoritis sesuai dengan gagasan Herzberg, di mana faktor higienis seperti jaminan kerja memiliki peran penting dalam menjaga kepuasan kerja. Ketika rasa aman tidak terpenuhi, bahkan motivator internal seperti tanggung jawab dan pencapaian tidak cukup untuk menjaga semangat kerja. Hal ini juga selaras dengan teori kebutuhan Maslow dan diperkuat oleh Averina & Widagda (2021), bahwa individu tidak dapat mencapai aktualisasi diri jika kebutuhan akan rasa aman belum terpenuhi.

Penelitian Briliani & Dwiyantri (2018) mendukung kenyataan bahwa karyawan kontrak cenderung memiliki motivasi rendah karena keterbatasan hak, gaji, dan arah karier yang tidak pasti. Tidak hanya itu, dari sisi hubungan antara karyawan dan perusahaan, ditemukan bahwa kebijakan perusahaan masih belum dijalankan secara terbuka dan transparan. Informasi tentang peluang pengangkatan atau evaluasi kinerja jarang disampaikan secara jelas, sehingga karyawan merasa tidak dilibatkan dan tidak memiliki

ruang bertanya. Ini sejalan dengan teori Self-Determination (SDT) yang menekankan pentingnya pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan.

Dalam kasus ini, dua kebutuhan utama yakni otonomi dan keterhubungan tidak terpenuhi, sehingga loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan kontrak lebih bersifat spekulatif—mereka bekerja keras sebagai “investasi sosial” untuk peluang yang belum pasti. Ketiadaan transparansi ini juga diperkuat oleh penelitian Raihansyah et al. (2024) yang menyatakan bahwa kejelasan dan keterbukaan kebijakan sangat penting dalam membangun motivasi dan kepercayaan. Dari sisi pelaksanaan kebijakan, menggunakan teori implementasi dari Goggin et al., jelas terlihat bahwa kebijakan kontrak di CV Kiyatama belum berjalan secara konsisten. Minimnya komunikasi dan keterbatasan informasi dari pihak HRD menciptakan spekulasi dan rasa frustrasi di kalangan karyawan. Supervisor seperti Saiko pun mengakui bahwa ia tidak bisa menyampaikan semua kebijakan karena keputusan akhir berada di tangan manajemen pusat.

Hal ini mencerminkan bahwa konteks organisasi dan komunikasi antar pelaksana belum berjalan secara harmonis, seperti yang dijelaskan dalam penelitian Sidabutar et al. (2023), bahwa kebijakan SDM yang tidak konsisten berdampak langsung pada kinerja dan loyalitas karyawan. Dengan mengintegrasikan temuan lapangan dan teori yang relevan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman karyawan kontrak di CV Kiyatama mencerminkan permasalahan struktural dalam pengelolaan SDM yang membutuhkan penataan ulang sistem kontrak berbasis transparansi, partisipasi, dan keadilan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini mengungkap realitas yang kompleks di balik sistem kerja kontrak di CV Kiyatama Engineering, khususnya dalam hal ketidakpastian status kerja dan dampaknya terhadap kondisi psikologis, motivasi, serta hubungan karyawan dengan kebijakan perusahaan. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan kontrak mengalami tekanan mental akibat status yang tidak pasti, minimnya informasi terkait evaluasi atau peluang perpanjangan, serta terbatasnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan diri. Ketidakpastian ini menurunkan rasa aman dan loyalitas kerja, serta mendorong mereka untuk bekerja keras tanpa adanya jaminan masa depan yang jelas.

Dari perspektif teoritis, kondisi ini menguatkan konsep job insecurity dan teori motivasi seperti Maslow dan Herzberg, yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar dan kejelasan kerja dalam membentuk motivasi serta kepuasan kerja. Selain itu, teori Self-Determination juga menyoroti pentingnya otonomi dan keterhubungan, dua aspek yang belum dirasakan sepenuhnya oleh karyawan kontrak di perusahaan ini. Kurangnya transparansi kebijakan dan lemahnya komunikasi antara manajemen dan pekerja membuat implementasi kebijakan kontrak tidak berjalan maksimal, sebagaimana dijelaskan dalam teori implementasi kebijakan dari Goggin dkk.

Oleh karena itu, kesimpulan utama dari penelitian ini menegaskan bahwa sistem kerja kontrak harus dikelola secara lebih manusiawi dan transparan. Perusahaan perlu menyusun kebijakan yang tidak hanya menguntungkan secara operasional, tetapi juga berpihak pada kesejahteraan psikologis dan masa depan pekerja. Karyawan kontrak seharusnya dipandang bukan hanya sebagai sumber daya sementara, melainkan sebagai bagian penting dari ekosistem organisasi yang layak mendapatkan kejelasan, perlindungan, dan kesempatan berkembang. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya membangun produktivitas jangka pendek, tetapi juga menciptakan fondasi loyalitas dan kinerja berkelanjutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(9).
- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *SIBATIK Journal*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Averina, R. Y., & Widagda, I. G. N. J. A. (2021). Kebutuhan Dasar dan Aktualisasi Diri Karyawan. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.

- Briliani, A., & Dwiyanti, R. (2018). Kontrak Psikologis dan Etos Kerja pada Karyawan Kontrak. *Psycho Idea*, 16(1), 29–38.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dwiningwarni, S. S., Chamariyah, Sujani, & Dwi Andari, S. Y. (2023). Model Implementasi Kebijakan Manajemen Perubahan BUMDes. (Issue July).
- Febriyanti, R., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5999–6010.
- Goggin, M. L. (1990). *Implementation Theory and Practice: Toward a Third Generation*. Scott, Foresman/Little, Brown Higher Education. <https://catalog.hathitrust.org/Record/004543812>
- Heriyanto, N., & Mujiarti Ulfah, S. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Memberikan Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 8(2), 2723–2530.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Media Utama.
- Kusumalita, G. N., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4704. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p25>
- Lisa, R., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Ketidakamanan Kerja pada Karyawan Kontrak. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Mahdi, F., Faisal, Dwina Pri Indini, & Mesran. (2023). Penerapan Metode WASPAS dan ROC dalam Pengangkatan Karyawan Kontrak. *Bulletin of Computer Science Research*, 3(2), 197–202. <https://doi.org/10.47065/bulletincsr.v3i2.232>
- Prahaski, N., Dharma, B., & Karyawan, L. (2024). Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Job Insecurity. *Jurnal XYZ*, 13(03), 1011–1024.

- Raihansyah, M. Z., Varadista, V. V., Syahiny, H. C., Fathi Kahva, A. N., & Radianto, D. O. (2024). Transparansi Kebijakan dan Loyalitas Karyawan. *Inovasi Ekonomi dan Bisnis*, 06(2), 25–34.
- Sidabutar, T., Amini, Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Pendidikan dan Konseling*, 5, 1885–1890.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702.  
<https://doi.org/10.1108/00483480010296465>