

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KELELAHAN KERJA

TERHADAP KINERJA PEKERJA INFORMAL CV. EMERALD

GLOBAL PROPERTINDO BEKASI

Oleh :

Nama : Willson

NIM : 23190302

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat

untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen

Konsentrasi Sumber Daya Manusia



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

APRIL 2023

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





PENGESAHAN

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KELELAHAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEKERJA INFORMAL CV. EMERALD
GLOBAL PROPERTINDO BEKASI**

Diajukan Oleh:

Nama: Willson

NIM: 23190302

Jakarta, April 2023

Disetujui Oleh:

Pembimbing

(Ponce Priyantono, SE., M.M.)

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA 2023

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

ABSTRAK

Willson / 23190302/ Pengaruh *Job Insecurity* dan Kelelahan Kerja Terhadap Pekerja Informal Karyawan CV. Emerald Global Propertindo Bekasi/ Ponco Priyantono, S.E.,M.M.

Perkembangan bisnis yang bergerak pada sektor properti mengalami perkembangan pesat. Perusahaan konstruksi dan properti berkompetisi untuk menjadi terbaik didalam persaingan. Perkembangan bisnis ini juga tidak lepas dari Manajemen SDM. Perusahaan harus meningkatkan kinerja bisnis. Semakin banyak perusahaan yang mengakui potensi para pekerja maka para karyawan dapat dijadikan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Sopiah dan Etta, 2018:134). Keunggulan kompetitif menciptakan banyak Masalah mulai dari potensi kecelakaan yang tinggi, rasa tidak aman karyawan karena status karyawan informal dan *deadline* yang cepat menjadi masalah didalam perusahaan. Ketiga hal ini sering membuat karyawan mengalami *Job insecurity* yang tinggi dan kelelahan kerja yang tinggi sehingga berakibat kepada penurunan kinerja karyawan.

Variabel yang diteliti adalah kinerja karyawan, *job insecurity*, dan kelelahan kerja. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, menaikkan hasil, dan komitmen karyawan. Kemudian untuk indikator *Job Insecurity* pentingnya pekerjaan bagi individu, persepsi ancaman yang dirasakan pekerjaan, Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa secara negatif memengaruhi keseluruhan kerja Individu, kepentingan dilekatkan pada tiap tiap potensi peristiwa tersebut, ketidakberdayaan. Selanjutnya kelelahan kerja keadaan monoton, beban pekerjaan fisik maupun mental, keadaan lingkungan dan keadaan kejiwaan.

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisioner secara langsung. Jumlah responden yang diteliti adalah 40 responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik dan uji regresi ganda.

Hasil penelitian hipotesis pertama *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja informal serta hipotesis kedua kelelahan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja informal.

Saran dari hasil penelitian ini. Walaupun tidak memiliki pengaruh baik *job insecurity* dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. *Job insecurity* dan kelelahan kerja masih merupakan hal yang penting karena jika dibiarkan terus menerus akan mengakibatkan hal lain yang terjadi yang bisa berpengaruh langsung terhadap penurunan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Pekerja Informal, *Job Insecurity*, dan Kelelahan kerja



ABSTRACT

Willson / 23190302/ *Influence Job Insecurity and Burnout on Informal Employee Performance at CV. Emerald Global Propertindo Bekasi/ Ponco Priyantono, SE, MM*

The development of businesses engaged in the property sector is experiencing rapid development. Construction and property companies compete to be the best in the competition. This business development cannot be separated from HR Management. Companies must improve business performance. The more companies that recognize the potential of their workers, the more employees can be used as a source of sustainable competitive advantage. Competitive advantage creates many problems ranging from high potential for accidents, employee insecurity due to informal employee status and fast deadlines which are problems within the company. These three things often make employees experience high job insecurity and burnout, which results in a decrease in employee performance.

The variables studied were employee performance, job insecurity, and burnout. Employee performance indicators include quality, quantity, timeliness, effectiveness in increasing results, and employee commitment. Then for the Job Insecurity indicator the importance of work for individuals, perceptions of threats felt by work, the level of threat the possibility of events occurring negatively affects the entire work of the individual, importance is attached to each of these potential events, powerlessness. Furthermore, burnout from monotonous work, physical and mental workload, environmental conditions and psychological conditions.

This study used the method of distributing questionnaires directly. The number of respondents studied was 40 respondents. This research uses validity test, reliability test, descriptive analysis, Likert scale, classical assumption test and multiple regression test.

The results of the first hypothesis research Job Insecurity has no effect on informal employee performance and the second hypothesis burnout has no effect on informal employee performance.

Suggestions from the results of this study. Although it does not have a good effect on job insecurity and burnout on informal employee performance. Job insecurity and burnout are still important things because if left unchecked they will result in other things happening which can have a direct effect on decreasing employee performance.

Keywords: *Informal Employee Performance, Job Insecurity, and Burnout*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Isi dari Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus dalam penyertaan serta kemurahan-Nya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie School Of Business.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih atas bantuan dan dukungan kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dan berjalan sesuai waktu yang diharapkan. Terima kasih penulis disampaikan kepada:

1. Bapak Ponco Priyantono, M.M., selaku Dosen pembimbing
2. Orang tua saya selaku pemilik perusahaan yang memperbolehkan saya untuk meneliti para karyawan khususnya pada bagian kontruksi.
3. Kemudian terhadap teman-teman saya yang membantu saya dalam proses pembuatan proposal skripsi ini.
4. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan penulis sangat berharap dengan kritik dan penelitian lanjutan dari skripsi yang telah dibuat.

Jakarta, 9 Maret 2023

Penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Obyek Penelitian.....	36
B. Desain Penelitian	36
C. Variabel Penelitian.....	38
D. Teknik Pengumpulan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Perusahaan	52
B. Analisis Deskriptif.....	53
C. Hasil Penelitian.....	64
D. Pembahasan	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	77
A. Simpulan	77
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Indeks Perumahan di Indonesia	1
Gambar 1.2	Jumlah Tenaga Kerja Informal Indonesia.....	6
Gambar 1.3	Gambar Piramida Maslow	8
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 3.1	Rentang Skala Likert	47
Gambar 4.1	Logo Perusahaan	52
Gambar 4.2	Struktur Perusahaan.....	53

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Indikator Pertanyaan Variabel.....	40
Tabel 3.2 Pilihan Kuesioner	43
Tabel 3.3 Pilihan Kuesioner	46
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jabatan	54
Tabel 4.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4.5 Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1).....	57
Tabel 4.6 Variabel Kelelahan Kerja (X2)	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Insecurity</i>.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kelelahan Kerja	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Job Insecurity</i>.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kelelahan Kerja	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Residual.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.17 Pengujian Hipotesis.....	72
Tabel 4.18 Pengujian Secara Stimulan	72
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	85
Lampiran 2 Data.....	90
Lampiran 3 Data <i>Job Insecurity</i>	91
Lampiran 4 Data Kelelahan Kerja.....	92
Lampiran 5 Data Kinerja Karyawan	93
Lampiran 6 <i>Mean</i> dan CI	94
Lampiran 7 Rata-rata CI dan <i>Mean</i> Variabel <i>Job Insecurity</i>	95
Lampiran 8 Rata-rata CI dan <i>Mean</i> Variabel Kelelahan Kerja	95
Lampiran 9 Rata-rata CI dan <i>Mean</i> Variabel Kinerja Karyawan	95
Lampiran 10 Uji Validitas <i>Job Insecurity</i>	96
Lampiran 11 Uji Validitas Kelelahan Kerja.....	97
Lampiran 12 Uji Validitas Kinerja Karyawan	98
Lampiran 13 Uji Reliabilitas <i>Job Insecurity</i>	98
Lampiran 14 Uji Reliabilitas Kelelahan Kerja.....	99
Lampiran 15 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	99
Lampiran 16 Uji Normalitas	99
Lampiran 17 Uji Heterokedastisitas.....	100
Lampiran 18 Uji Multikolinearitas dan Uji Regresi Ganda.....	100
Lampiran 19 Uji F.....	100
Lampiran 20 Uji t <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
Lampiran 21 Uji t Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	101
Lampiran 22 Koefisien Determinasi	101
Lampiran 23 Surat dari Perusahaan	102
Lampiran 24 Foto Foto Pada Saat Penelitian	103





© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.