



PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KELELAHAN KERJA

TERHADAP KINERJA PEKERJA INFORMAL CV. EMERALD GLOBAL

PROPERTINDO BEKASI

Willson

Wsentosa80@gmail.com

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Ponco Priyantono

Ponco.Priyantono@kwikkiangie.ac.id

Ponco Priyantono, SE., M.M.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

ABSTRACT

Willson / 23190302/ Influence Job Insecurity and Burnout on Informal Employee Performance at CV. Emerald Global Propertindo/ 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.

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 employee performance and the second hypothesis burnout has no effect on employee performance.

Suggestions from the results of this study. Although it does not have a good effect on job insecurity and burnout on 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

Hak cipta milik IBI KKG (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 binsis. Semakin banyak perusahaan yang mengakui potensi para pekerja maka para karyawan dapat dijadikan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. 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.

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 tehdap 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

PENDAHULUAN

Perkembangan industri pembangunan rumah baru (*primary*) dan bekas (*secondary*) di Indonesia mengalami kemajuan pesat dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat dari sisi harga rumah yang konsisten naik dari tahun ke tahun. Kenaikan harga dapat dilihat dari Indeks Perumahan di Indonesia. Indeks Perumahan di Indonesia meningkat menjadi 219,82 poin pada kuartal III-2022 dari 219,47 poin pada kuartal II-2022. 219.82 poin. Ini menunjukkan adanya kenaikan harga rumah baik baru (*Primary*) dan bekas (*Secondary*) dari kuartal II ke kuartal III tahun 2022. Kesuksesan industri konstruksi tidak lepas dari peran pengelolaan SDM. Perusahaan konstruksi membutuhkan SDM yang dapat mendukung kegiatan usaha konstruksi tersebut. Hal ini terjadi karena banyaknya permintaan untuk membangun properti atau bisnis lainnya. SDM yang berkualitas merupakan tanggung jawab yang dimiliki perusahaan dalam menentukan seberapa banyak dan kualitas SDM yang dimiliki (Sopiah & Etta, 2018 :127). Perusahaan menciptakan keunggulan yang kompetitif dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka didalam bisnis. Perusahaan harus meningkatkan kinerja binsis. Semakin banyak perusahaan yang mengakui potensi para pekerja maka para karyawan dapat dijadikan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Sopiah & Etta, 2018:134). Kemudian dikarenakan keunggulan kompetitif yang harus dimiliki perusahaan sering menimbulkan kebijakan yang menjadi masalah mulai dari *deadline* yang terlambat yang

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.



berasal dari cuaca, potensi kecelakaan kerja dan penggunaan tenaga kerja informal. Dikutip dari *strong-indonesia.com* kelelahan yang ekstrim dari pekerjaan dapat memengaruhi kinerja karyawan di berbagai industri seperti konstruksi, pertambangan, industri perkantoran. Pekerjaan proyek didominasi oleh pekerjaan yang ada di alam terbuka. Hal ini mengakibatkan pekerjaan konstruksi dipengaruhi oleh cuaca. Pada saat cuaca cerah, pekerjaan akan berjalan sesuai jadwal dan pada saat cuaca buruk jadwal pekerjaan akan mundur serta dapat membuat para kontraktor dan karyawan konstruksi menjadi khawatir jika pengerjaan proyek tidak selesai tepat waktu (*strong-indonesia.com*, 2022). Selanjutnya masalah potensi kecelakaan kerja, Potensi kecelakaan kerja membuat para karyawan merasa tidak aman akan pekerjaannya dan sangat memengaruhi penurunan kinerja dari karyawan konstruksi. Berdasarkan data yang dihitung BPJS Ketenagakerjaan dari Januari hingga Maret 2022, jumlah kecelakaan kerja tercatat sebanyak 61.805 kasus, dengan dominasi usia muda antara 20 sampai 25 tahun. Kecelakaan kerja yang didominasi umur 20 sampai 25 tahun merupakan usia prima dari pekerja konstruksi. Selanjutnya untuk penggunaan tenaga kerja informal Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan bahwa tenaga kerja Informal mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Tenaga kerja Informal pada tahun 2021 memiliki jumlah 77,91 juta tenaga kerja Informal. Pada tahun 2022, Data yang dimiliki Badan Pusat Statistik (BPS), angkatan kerja Indonesia diperkirakan mencapai 135,61 juta. Dari jumlah tersebut, 60% bekerja di sektor informal atau Bukan Penerima Upah (BPU). Riset diatas menyebutkan bahwa pekerja Informal Indonesia memiliki porsi yang cukup besar yaitu 60% dari jumlah pekerja di Indonesia atau sekitar 81,36 juta pekerja di Indonesia yang bekerja pada sektor Informal. Dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS) Karyawan Informal adalah individu yang bekerja dengan status tidak tetap, tidak memiliki badan hukum, berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap, berusaha dibantu buruh tetap, buruh/karyawan, dan perjanjian kerja hanya dibuat berdasarkan kesepakatan anatara perusahaan dan individu serta masa kontrak kerja kurang dari satu tahun. Selanjutnya Berdasarkan peraturan UU no 11 tahun 2020 cipta kerja Pekerja informal sektor konstruksi tergolong dalam PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) untuk selesai pada waktu tertentu menyebutkan jika masa pekerjaan yang ditetapkan sudah habis maka kontrak kerja akan berakhir setelah kontrak itu selesai. Ketiga masalah ini juga menjadi fenomena didalam perusahaan CV.Emerald Global Propertindo. Fenomenanya meliputi penggunaan tenaga kerja informal, deadline yang tertunda karena cuaca ekstrim dan potensi kecelakaan kerja maka dari itu hal yang ingin diteliti pengaruh *job insecurity* dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja Karyawan adalah Hasil kerja yang dicapai baik individu atau kelompok individu didalam organisasi dalam melaksanakan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan.(Juniarti et al., 2021: 26). Indikator kinerja karyawan Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketetapan Waktu, Efektifitas Menaikan Hasil, dan Komitmen Karyawan Robbins dalam (Chairunnisah et al., 2021). *Job Insecurity* adalah penilaian dari suatu pekerjaan terhadap suatu keadaan dimana para individu merasa terancam dan merasa tidak berdaya dalam mempertahankan pekerjaan tersebut (Wardani & Amalia, 2021:29). Indikator dari *job insecurity* adalah Pentingnya Pekerjaan Itu Bagi Individu, Persepsi ancaman yang dirasakan dari aspek – aspek pekerjaan, Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif memengaruhi keseluruhan kerja individu , Kepentingan dilekatkan pada tiap – tiap potensi peristiwa tersebut, dan Ketidakberdayaan. Ashford et al (1989) dalam (Parulian & Kusmayadi, 2020). Kelelahan kerja adalah kelelahan dalam bentuk mental dan fisik yang disebabkan oleh kehidupan pekerjaan karyawan yang lebih merujuk pada hilangnya motivasi atau insentif serta gagalnya pengabdian karyawan pada suatu hubungan atau tujuan dalam mencapai hasil yang diinginkan (Bhanugopan, 2006:449) dalam (Alam, 2022: 41). Indikator kelelahan kerja Keadaan Monoton, Beban pekerjaan baik fisik maupun mental, Lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, Keadaan lingkungan: Cuaca kerja, penerangan dan kebisingandan dan Keadaan kejiwaan: tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik.

H1: *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja informal

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.



H2: Kelelahan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja informal

Tujuan dari penelitian ini mendeskripsikan, menganalisis dan mengetahui pengaruh *Job insecurity* dan kelelahan kerja terhadap kinerja pekerja informal CV. Emerald Global Propertindo Bekasi.

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian adalah pengaruh *Job Insecurity* dan Kelelahan kerja terhadap Kinerja karyawan dan untuk subjeknya adalah karyawan di Perusahaan CV. Emerald Global Propertindo di Pejuang, Bekasi. Untuk keperluan penelitian, penulis melakukan penelitian untuk empat puluh responden yang akan menjadi sampel. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan non probabilitas adalah pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota pouplasi yang dijadikan anggota sample dan memiliki elemen yang elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas apapun yang melekat untuk terpilih sebagai subjek sampel. Pengambilan sampel non probabilitas adalah teknik pengumpulan sampel yang memiliki cara pengambilan sampel diambil dengan tidak secara acak. Pendekatan yang diambil adalah *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara sengaja dengan cara mengambil sampel tertentu saja yang memiliki karakteristik, ciri, kriteria, atau sifat tertentu (Fauzy, 2019:25). Kemudian metode yang digunakan penyebaran kuisoner 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. Kemudian didalam penelitian pengukuran lainnya menggunakan Rentang skala.

HASIL dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Laki-Laki pada pekerjaan kontruksi merupakan gender yang mutlak karena persentasenya yang mencapai 100%. Para karyawan di sektor kontruksi didominasi oleh rentan usia 17-22 tahun dan 23 sampai 28 tahun. Hal ini terjadi karena persentase dari kedua rentan usia tersebut sudah mencapai 45%. Kemudian 29 samapai 34 tahun sebesar 15%, 35 sampai 40 tahun sebesar 17,5%, 41 sampai 46 tahun sebesar 12,5 % dan terakhir >47 tahun sebesar 10%. Rentang usia tersebut merupakan rentang usia yang sangat produktif. jabatan tukang merupakan jabatan yang paling banyak dengan persentase 65 %, Mandor 7,5% dan kenek 27,5%.

ANALISIS dan PEMBAHASAN

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen signifikan atau tidak adalah sebagai berikut:

1. Taraf signifikansi / Sig. t ($\alpha = 0.05$)
2. Jika nilai Sig. t < 0.05 tolak Ho maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
3. Jika nilai Sig. t > 0.05 tidak tolak Ho maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,541	10,432		3,119	0,003
Job_Insecurity_X1	-0,228	0,234	-0,157	-0,978	0,334

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan_Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,451	10,185		3,775	0,001
Kelelahan_kerja_X2	-0,362	0,229	-0,249	-1,583	0,122

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan_Y

(1) *Job insecurity* memiliki nilai sig sebesar $0,334 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-0,978 < 2,0221$. Variabel job Insecurity tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(2) Kelelahan kerja memiliki nilai sig sebesar $0,122 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-1,583 < 2,0221$. Variabel Kelelahan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengukur signifikansi secara simultan/bersama-sama terhadap variabel Y apakah model regresi penelitian layak atau tidak. Standarnya diukur dari Taraf signifikansi / Sig. F ($\alpha = 0,05$). Kemudian Jika nilai Sig. F $> 0,05$ tidak tolak H_0 maka secara stimulan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya nilai Sig. F $< 0,05$ tolak H_0 maka secara stimulan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64,727	2	32,363	1,226	,305 ^b
Residual	976,648	37	26,396		
Total	1041,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Kelelahan_kerja_X2, Job_Insecurity_X1

Pada uji stimulan didapatkan bahwa variabel *Job Insecurity* dan Kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari sig diatas lebih dari 0,05 dan nilai F yang lebih kecil dibanding dengan F hitung sebesar 3,23.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen terbatas untuk menjelaskan

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.



variabel dependen sedangkan nilai R² yang mendekati satu berarti variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika nilai R² yang didapat bernilai negatif, maka R² tersebut akan dianggap bernilai 0.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,249 ^a	0,062	0,011	5,13769

a. Predictors: (Constant), Kelelahan_kerja_X2, Job_Insecurity_X1

Hasil nilai R *Square* sebesar 0,062 yang berarti 6,2 %. Kesimpulannya bahwa pengaruh variabel independen *Job Insecurity* dan Kelelahan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 6,2 %. Sebagian besar nilai 93,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dileliti dalam penelitian.

SIMPULAN dan SARAN

a. Simpulan

1. *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja informal CV. Emerald Global Propertindo Bekasi.
2. Kelelahan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja informal CV. Emerald Global Propertindo Bekasi.

b. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah berdasarkan keseluruhan pembahasan dan kesimpulan yang dijelaskan diatas dan bab sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang diberikan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* dan kelelahan kerja merupakan hal yang penting untuk para karyawan. Walaupun *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Emerald Global propertindo. *Job insecurity* para karyawan perusahaan masih sangat tinggi. Saran untuk para karyawan dalam menurunkan *job insecurity* dan Kelelahan kerja. Dalam menurunkan *job insecurity*, karyawan harus melihat faktor dukungan sosial yang membuat karyawan bisa mencapai kinerja yang baik, terutama dukungan sosial yang berasal dari keluarga karyawan. Selanjutnya untuk kelelahan kerja serupa dengan *job Insecurity*. Faktor *breakdown community* bisa dijadikan saran untuk para karyawan dalam meningkatkan hubungan antara karyawan dengan keterikatan positif baik hubungan sesama karyawan serta hubungan atasan dan bawahan.
2. *Job insecurity* dan kelelahan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Walaupun *job insecurity* dan kelelahan kerja tidak memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Kedua hal tersebut jika dibiarkan akan berakibat pada efek lainnya seperti kecelakaan kerja, konflik antar karyawan dan lainnya yang berakibat pada kinerja karyawan yang menurun. Saran untuk perusahaan untuk lebih memperhatikan *job insecurity* dan kelelahan kerja serta memberikan tindakan nyata dari perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa memberikan dukungan sosial terhadap karyawan serta mempertimbangkan untuk mengubah tipe kontrak informal menjadi formal untuk karyawan yang berkinerja baik dan untuk kelelahan kerja perusahaan harus memberikan *deadline* yang realistis sesuai dengan kapasitas karyawan serta memberikan *feedback* kepada para karyawan untuk menilai kebijakan perusahaan.



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.



3. Saran untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya peneliti berikutnya bisa meneruskan dengan variabel yang lebih umum seperti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan untuk kuantitatif. Kemudian untuk kualitatif bisa meneliti tentang peran *glass seling effect* dan senioritas terhadap pekerja informal di CV. Emerald Global Propertindo.

Ucapan Terima Kasih

Sekian jurnal ini dan mohon maaf jika masih terjadi banyak kesalahan dalam baik penulisan, penyusunan dan hal lainnya yang masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu untuk menutup jurnal ini ditutup dengan terima kasih.

Daftar Pustaka

- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Jawa Timur 01, 41–42: Penerbit Kampus.
- Anastasia Sri Maryatmi. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja*. In ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* (Vol. 53, Issue 9). Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia*. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38. Jawa Barat: CV. Widina Media Utama.
- Fauzy, A. (2019). *Metode Sampling*. In *Molecules (Vol. 9, Issue 1)*. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/download/83/65%0Ahttp://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&from=export&id=L603546864%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1155/2015/420723%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76>. Banten: Universitas Terbuka.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25(9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hutabarat, Y. (2017). *A “missing” family of classical orthogonal polynomials*. In *Ergonomi* (Vol. 44, Issue 8). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>. Malang: Media Nusa Creative.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, “MSDM” Perusahaan*. In *UNHI Press (Vol. 4, Issue 3)*. <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>. Bali : (UNHI) Press.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Sopiah & Etta. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.

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.



Yogyakarta: C.V Andi *Offset*.

Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wardani & Amalia, (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity dan Burnout*. Jawa Tengah: PT. Nasya *Expanding Management*.

Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout (Kelelahan kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 132–140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>

Arum, P. D., & Handari, S. R. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Undergraduate Conferense, 2020(9786237054443)*.

Murdiati Aprilia, (2021). Pengaruh Kelelahan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Petugas Cargo Di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak 1–23.

Ni Nyoman Antari. (2021). *INNOVATIVE : Volume 1 Nomor 2 Tahun 2021 Research & Learning in Primary Education Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali*. *INTARI, NI*, 173–180.

Parulian, A. A., & Kusmayadi, T. (2020). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Autonomy Terhadap Turnover Intention (Pada karyawan tetap bagian rekam medis RS. Santo Borromeus Bandung). *Jurnal Manajemen*, 1–25. [http://epub.imandiri.id/repository/docs/journal/JURNAL\(4\).pdf](http://epub.imandiri.id/repository/docs/journal/JURNAL(4).pdf)

Saputri, S. D., & Zakiy, M. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding UMY Grace*, 429–438. <https://prosiding.umy.ac.id/grace/index.php/pgrace/article/view/260>

Zannah, E. R. (2022). Pengaruh burnout (kelelahan kerja) dan locus of control terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Dinoyo Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/39459/>



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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.

Badan Perhitungan Statistik (2021) "Jumlah Tenaga Kerja Infomal Indonesia", diakses pada November 2022. <https://www.bps.go.id/>

Ekonomi Bisnis (2022) "Bangun Rumah Layak 2022, Kementerian PUPR Anggarkan Rp 51 triliun", diakses pada November 2022. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20220104/47/1485077/bangun-rumah-layak-2022-kementerian-pupr-anggarkan-rp51-triliun>

Emerald (2022) "Logo Perusahaan". Diakses November 2022. <https://instagram.com/emeraldproperty.id?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

Kompas (2022) "Gaet Pekerja Informal, ini Strategi BPJS Ketenagakerjaan", diakses pada November 2022. <https://money.kompas.com/read/2022/10/20/191200626/gaet-pekerja-informal-ini-strategi-bpjs-ketenagakerjaan->

Lokal data (2022) "Harga Rumah Makin Tak Terjamah", diakses pada November 2022. <https://lokadata.id/artikel/ketika-harga-rumah-makin-tak-terjamah>

Strong Indonesia (2022) "Artikel Cuaca Proyek", diakses pada November 2022. <https://strong-indonesia.com/artikel/cuaca-proyek>

Sjiassociates (2022) "Employee Need", diakses pada November 2022. <https://sjiassociates.com/blog/what-employees-need-for-brands-to-excel/>

Trading Economics (2022) "Hosing Index", diakses pada November 2022. <https://tradingeconomics.com/indonesia/housing-index>

(Utomo) Merdeka (2022) "Artikel Angka Kecelakaan yang Diakibatkan

Kecelakaan Kerja Didominasi Usia Muda”, diakses pada November 2022.
<https://www.merdeka.com/foto/jakarta/1495183/20221123172051-angka-kecelakaan-kerja-didominasi-usia-muda-001-debby-restu-utomo>

UU Cipta Kerja (2020) “*Salinan UU nomor 11 tahun 2020 tentang peraturan UU Cipta kerja yang ada di Indoneisa*”, diakses pada November 2022.
<https://uu-ciptakerja.go.id/salinan-uu-nomor-11-tahun-2020-tentang-cipta-kerja/>

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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.



PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : WILSON

NIM : 23190302

Tanggal Sidang : 12 April - 2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh Job Insecurity dan kelelahan kerja terhadap kinerja pekerja Informal CU. Emerald Global propestindo Bekasi

Jakarta, ^{17 April} 17 April 2023

Mahasiswa/I
Wilson
(.....)

Pembimbing

Ponco P
(.....)

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang menyalin atau 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 IBKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.