



# BAB I

## PENDAHULUAN

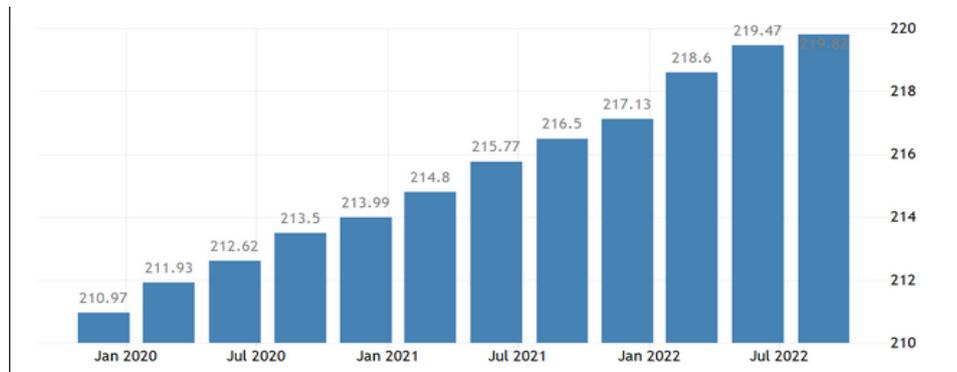
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

### A. Latar Belakang Masalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 adalah cerminan dari keseluruhan harga properti se-Indonesia baik *primary* dan *secondary*. Indeks Perumahan di Indonesia adalah Indeks yang mengacu pada Harga Rumah, yang parameter pengukurannya berasal dari harga rumah di 16 kota, termasuk rumah kecil, sedang, dan besar. ( *Indonesia Housing Index*, 2022)

**Gambar 1.1 Grafik Indeks Perumahan di Indonesia**



Sumber <https://tradingeconomics.com/indonesia/housing-index>

Grafik 1.1 diatas menunjukkan 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. Kenaikan indeks

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.



tertinggi tersebut terjadi pada rumah menengah (berukuran 22-70 meter persegi), rumah kecil (berukuran 21 meter persegi) dan disusul rumah besar (di atas 70 meter persegi). Rumah dengan bangunan tipe 21 meter persegi merupakan rumah terkecil yang dibangun oleh pengembang. Tipe rumah ini berukuran 3 x 7 meter dan terdiri dari garasi, dua kamar tidur dan ruang utilitas seperti Dapur dan ruang makan atau ruang keluarga dan kamar mandi. Biaya untuk memiliki rumah tipe bangunan 21 meter persegi berada di kisaran harga Rp. 150 juta sampai 200 jutaan. Kemudian selanjutnya rumah yang memiliki ukuran menengah memiliki tipe bangunan 22-70 meter persegi yang memiliki kisaran harga Rp. 250 juta sampai 2,5 miliaran. Harga rumah besar memiliki tipe bangunan diatas 70 meter persegi memiliki kisaran harga lebih Rp. 2,5 miliar. Peningkatan indeks harga rumah yang kian membaik ditambah dengan dukungan pemerintah mendorong para kontraktor dari kalangan bawah, menengah, dan atas untuk menggerakkan proyek. Oleh karena itu Pihak kontraktor berkompetisi memanfaatkan hal tersebut dalam memaksimalkan kinerja para karyawan Sektor Kontruksi.

Sumber: <https://lokadata.id/artikel/ketika-harga-rumah-makin-tak-terjamah>

Kesuksesan industri kontruksi tidak lepas dari peran pengelolaan SDM. Perusahaan kontruksi membutuhkan SDM yang dapat mendukung kegiatan usaha kontruksi 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 dan Etta, 2018 :127). Manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan mengelola karyawan yang dilakukan berdasarkan efisiensi dan efektivitas kegiatan manajemen SDM serta aktivitas SDM yang dilakukan dimulai dari rekrutmen hingga kesejahteraan karyawan

### © 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.



dalam pencapaian tujuan bersama Zainal dan Hasibuan (2012:21) dalam (Chairunnisah, 2021: 161). Fungsi SDM dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan serta fungsi operasional seperti Penyediaan, Pengembangan, Imbalan, Integrasi, Pemeliharaan dan Pemutusan hubungan kerja Fliplo dalam (Kawiana, 2020: 16).

Perusahaan menciptakan keunggulan yang kompetitif dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka didalam bisnis. Perusahaan harus meningkatkan kinerja binsic. Semakin banyak perusahaan yang mengakui potensi para pekerja maka para karyawan dapat dijadikan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Sopiah & Etta, 2018:134). Kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam perusahaan sektor konstruksi. Keterbukaan informasi digital membuat para perusahaan Kontraktor berkompetisi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan efisiensi dalam berbagai hal. Demi melakukan efisiensi kontraktor menggunakan tenaga kerja informal agar dapat menghemat budget. Dikutip dari *strong-indonesia.com* selain menggunakan tenaga kerja informal, 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. Hal yang terjadi didalam pengerjaan proyek adalah masalah cuaca yang berdampak pada jam kerja yang tidak teratur, potensi kecelakaan, rasa tidak aman pekerja dan

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



berujung pada penurunan kinerja karyawan. Jam kerja yang tidak teratur seringkali berubah akibat cuaca yang tidak menentu. Jam pekerjaan yang mundur membuat para karyawan konstruksi menjadi tidak aman dan mengalami kelelahan karena dipaksa untuk lembur demi mencapai target yang ditetapkan. Kemudian para karyawan merasa takut jika upah karyawan dipotong dan dipecat jika tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan kontraktor. Potensi kecelakaan seperti jalan yang licin yang membuat karyawan konstruksi terjatuh serta membuat para pekerja merasa tidak aman dalam bekerja terutama pada musim penghujan. Pihak kontraktor juga menetapkan *deadline* yang singkat yang disertakan bonus. Sistem bonus ini membuat para karyawan konstruksi ingin mendapatkan bonus ketepatan waktu dan adanya pengurangan gaji dan pemecatan jika lewat dari waktu yang ditentukan oleh kontraktor. Sistem bonus ini membuat karyawan konstruksi dipaksa untuk bekerja secara berlebihan dengan cara lembur untuk mendapatkan bonus yang besar dan karyawan akan merasakan rasa takut jika tidak bisa mengejar kuantitas yang ditetapkan pada waktu tertentu serta potensi pemecatan jika tidak dapat mengejar target. Hal ini semua berimbas pada tingkat kuantitas yang tercapai, tetapi tidak dibarengi dengan kualitas produk yang baik serta terjadinya kecelakaan kerja. (*strong-indonesia.com*, 2022)

Potensi kecelakaan kerja yang 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. Data yang berasal dari BPJS (Badan Perlindungan Jaminan Sosial)

### C Hak cipta milik IBI KKG (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.



merupakan bentuk rasa tidak aman pekerja dalam dunia konstruksi di Indonesia yang masih banyak mengalami kecelakaan kerja. (bpjsketenagakerjaan.go.id, 2022). Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki para pekerja dalam daya pikir dan daya fisik yang dimiliki pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hasibuan (2020) dalam (Sopiah dan Etta, 2018 :277). Karyawan yang digunakan oleh perusahaan kontraktor terdiri dari dua jenis karyawan yaitu karyawan Informal dan Formal. Perusahaan konstruksi mayoritas menggunakan karyawan informal karena dianggap lebih hemat budget. 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 antara perusahaan dan individu serta masa kontrak kerja kurang dari satu tahun. 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. Hal ini diperkuat dengan PP no 35 tahun 2021 yang menyatakan bahwa Perjanjian kerja harian lepas merupakan PKWT yang dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu yang jenis dan sifat atau kegiatannya tidak tetap, berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta pembayaran upah pekerja didasarkan pada kehadiran. Perjanjian ini harus memenuhi ketentuan bahwa pekerja bekerja kurang dari duapuluh satu hari dalam satu bulan. Jika karyawan melakukan pekerjaan selama duapuluh satu hari atau lebih dalam satu bulan selama tiga bulan, maka status mereka masih merupakan karyawan lepas. Karyawan Formal adalah karyawan yang bekerja dengan status tetap atau PKWTT

**© 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.



(Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang minimal durasi kerjanya minimal satu tahun, memiliki badan hukum dan perjanjian kerja yang sesuai dengan yang disepakati dan dilindungi oleh UU no 11 tahun 2020 cipta kerja. Perusahaan kontruksi mayoritas menggunakan tenaga kerja Informal terutama untuk bidang kontruksi. Hal ini dikarenakan tidak adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan tidak adanya ikatan kerja yang pasti antara pengusaha dan pekerja karena berdasarkan pengerjaan.

**Gambar 1.2 Jumlah Tenaga Kerja Informal Indonesia**



Sumber : Badan Pusat Statistik

Berdasarkan pada gambar 1.2 di atas 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 di atas 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. Hal ini membuat

**C Hak cipta milik IBI KKG (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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



para perusahaan sektor kontraktor menggunakan tenaga kerja informal dalam melakukan pembangunan proyek. Dikutip dari kompas.com Pekerja informal juga memiliki keunggulan seperti tidak ada peraturan yang jelas seperti kewajiban penggunaan Asuransi untuk pekerja informal, bisa diberhentikan sewaktu waktu, dan tekanan yang ada didalam perusahaan. Cuaca, kecelakaan kerja, dan status karyawan merupakan hal yang penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai tujuan dari perusahaan tercapai. 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). Pengertian kinerja karyawan lainnya adalah Pencapaian yang dicapai oleh karyawan berbentuk *actual performance* atau *job performance* yang disebut sebagai kinerja karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan karyawan. Seorang karyawan yang dikatakan berhasil melakukan fungsinya jika karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja (Chairunnisah et al., 2021:2).

Teori Maslow merupakan pengembangan sebuah hierarki kebutuhan dasar manusia dalam menentukan prioritas kebutuhan manusia. Kebutuhan manusia bertingkat mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan dicintai dan mencintai, dan kebutuhan paling puncak adalah kebutuhan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan level bawah tidak terpenuhi, maka manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Jika kebutuhan level bawah sudah terpenuhi, barulah manusia tersebut memenuhi kebutuhan level berikutnya (Maslow, 1968) dalam (Sopiah dan Etta, 2018 :134).

**© 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 menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 1.3 Gambar Piramida Maslow



Sumber: <https://sjiassociates.com/blog/what-employees-need-for-brands-to-excel/>

Berdasarkan gambar 1.1 diatas piramida Maslow *Job Insecurity* termasuk kedalam kategori kebutuhan *safety*. *Safety* adalah kebutuhan manusia untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman, stabilitas, keteraturan dan keamanan (Robbin, 2007) dalam (Chairunnisah et al., 2021:97).

Ketidakpastiaan dalam dunia bisnis adalah salah satu kata dalam aktivitas bisnis yang membuat para pengusaha merasakan hal yang tidak pasti untuk masa depan perusahaan yang mereka jalani. Perubahan yang sangat cepat dalam lingkungan eksternal, baik dalam aspek teknologi, ekonomi, sosial, budaya maupun politik, sangat mempengaruhi adanya perubahan internal dalam perusahaan sehingga pengusaha harus terus melakukan perubahan dalam menjalankan bisnisnya. Perubahan tersebut juga dialami oleh para karyawan yang ingin memiliki pekerjaan yang terjamin. Pekerjaan yang terjamin didapat dari kelangsungan usaha yang dijalankan oleh perusahaan. Maka dari itu karyawan tersebut merasakan keamanan atas pekerjaannya (Maryatmi, 2021:19). *Job Insecurity*

© Hak cipta milik IBI KKG (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.



adalah insentitas yang memiliki kaitan erat dengan keberlanjutan suatu pekerjaan dan memiliki arah sebaliknya berupa ancaman pengangguran Kroemer dan Grandjean (2003) dalam (Maryatmi, 2021 :20). *Job Insecurity* adalah presepsi perasaan yang dimiliki pekerja dalam memiliki pekerjaan yang layak dan memastikan keberlangsungan hidup di masa depan serta tidak adanya faktor yang mengancam di masa depan. (Jandaghi, Mokhles & Bahrami, 2011) dalam (Maryatmi, 2021:20). *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).

Kelalahan dapat menimpa seluruh tenaga kerja yang sedang melakukan pekerjaannya. Penyebab terjadi kelelahan seringkali disebabkan intensitas, lamanya kerja fisik, mental, iklim kerja, penerangan, kebisingan, rasa khawatir, konflik, tanggung jawab, status gizi dan kesehatan. Kelelahan merupakan mekanisme dari tubuh untuk menghindarkan kerusakan lebih lanjut, sehingga terjadi pemulihan (Grandjean, 1988) dalam (Hutabarat, 2017:90). 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). Kelelahan kerja adalah sindrom psikologis yang disebabkan oleh perasaan kelelahan fisik, mental, dan emosional, membuat seseorang cemas dan mengurangi kinerja pribadinya (Alam, 2022: 42). Kelelahan kerja adalah bentuk ketegangan psikis yang memiliki hubungan dengan stress kronik yang dialami individu dalam bekerja dari hari ke hari dan ditandai dengan kelelahan

**C 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.



fisik, mental dan emosional Pines & Arosan (1989) dalam (Wardani & Amalia, 2021:11).

CV. Emerald Global Propertindo bergerak pada bidang kontraktor dan sektor penjualan properti. Perusahaan ini berdiri Tahun 2008 dalam memulai usaha dan berdiri hingga sekarang. Secara umum struktur organisasi CV. Emerald Global Propertindo terbagi menjadi dua divisi yaitu divisi penjualan dan konstruksi rumah. Sekarang Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 45 karyawan terdiri dari 40 karyawan konstruksi dan 5 karyawan sales. Namun pada kesempatan kali ini akan berfokus pada sektor konstruksi.

Fenomena yang terjadi didalam perusahaan adalah *Job Insecurity* dan Kelelahan Kerja di bagian konstruksi. Kinerja karyawan bagian konstruksi seringkali menurun karena didapatkan banyak masalah di Kelelahan Kerja dan *Job Insecurity* yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Masalah utama yang sering terjadi adalah masalah cuaca buruk yang membuat jadwal pekerjaan menjadi mundur sehingga pekerja dipaksa bekerja sampai lembur demi mencapai target, potensi kecelakaan kerja, tidak adanya kontrak kerja yang jelas dan status karyawan informal yang berimbas kepada ketiga hal yaitu *Job Insecurity*, Kelelahan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Ketidakaman dalam bekerja merupakan masalah yang terjadi didalam perusahaan. Hal ini terjadi karena para pimpinan perusahaan mengabaikan *Job Insecurity* para karyawan konstruksi. Masalah yang terjadi didalam perusahaan adalah Pentingnya pekerjaan itu bagi individu. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan menganggap pekerjaan konstruksi adalah pekerjaan yang tidak memiliki kontrak kerja, upah yang sering berubah mengikuti bonus performa sehingga tidak bisa maksimal dalam bekerja terutama untuk sisi kualitas. Kepentingan

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



dilekatkan pada tiap – tiap potensi peristiwa tersebut. Pekerja merasa tidak adanya peristiwa penting didalam pekerjaannya karena status dari karyawan informal karena bisa mengalami peristiwa yang mendadak seperti diberhentikan sementara waktu dan peristiwa pemecatan yang berefek terhadap pekerjaan karyawan kontruksi. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif memengaruhi keseluruhan kerja individu. Para pekerja takut jika atasan memberi tugas yang banyak dengan para bawahan ditambah lagi dengan status karyawan informal serta potensi kecelakaan kerja membawa aspek negatif dalam pekerjaan. Persepsi ancaman yang dirasakan dari aspek – aspek pekerjaan. Pekerja informal mengalami ketakutan jika order menurun, jenjang karier yang tidak jelas, dan gaji yang mengikuti target yang membuat perubahan negatif didalam aspek kerja. Masalah ketidakberdayaan karena status karyawan informal yang membuat para karyawan tidak berani dalam menghadapi para atasan yang dapat memecat mereka kapan saja. Hal ini didukung dari hasil pengujian penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *Job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Saputri & Zakiy, 2021).

Selain itu faktor *deadline* yang cepat karena cuaca sering menimbulkan kelelahan kerja. Mulai dari keadaan monoton yang pekerjaan hanya berfokus pada pekerjaan kontruksi. Beban pekerjaan secara fisik dan mental ini yang menjadi *concern* karena di perusahaan tersebut sering melakukan lembur berlebih terutama di musim penghujan. Lamanya pekerjaan fisik dan mental karena tuntutan target singkat membuat karyawan kontruksi harus bekerja secara lembur terus menerus baik secara fisik dan mental demi mencapai target yang ditetapkan serta target yang ditetapkan untuk pengerjaan satu rumah

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



berukuran bangunan empat puluh lima meter per segi adalah kurang dari 2 bulan. Keadaan lingkungan karena pada biasanya pekerja dipaksa untuk kerja terus menerus dengan kondisi cuaca seburuk apapun dan yang paling parah keadaan cuaca yang buruk membuat jadwal pekerjaan menjadi mundur. Hal ini terkadang sangat membuat kinerja karyawan sangat menurun. Keadaan kejiwaan: tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik. Terkadang pihak investor terus menekan agar pihak kontraktor untuk terus memaksa para pekerja konstruksi untuk bekerja. Karena pekerja konstruksi selalu diberikan *deadline* yang singkat oleh pihak kontraktor. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang menyatakan bahwa Kelelahan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Dinoyo Malang (Zannah, 2022).

Maka dari itu berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi. Peneliti ingin meneliti **Pengaruh *Job Insecurity* dan Kelelahan kerja terhadap Pekerja Informal CV. Emerald Global Propertindo Bekasi.**

## B. Identifikasi Masalah

1. Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja?
2. Apakah kelelahan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja?

## C. Batasan Masalah

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja pekerja?
2. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja ?

## D. Batasan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan memiliki banyak batasan. Mulai dari keterbatasan waktu, dana, dan tenaga. Oleh karena itu batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitiannya adalah perusahaan CV. Emerald Global Propertindo .

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.



2. Subjek penelitiannya adalah karyawan yang berkerja pada bagian kontruksi perusahaan CV. Emerald Global Propertindo .
3. Penelitian ini dilakukan tahun 2023



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas, didapati pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas penelitian yaitu Pengaruh *Job Insecurity* dan Kelelahan Kerja terhadap Pekerja Informal CV. Emerald Global Propertindo Bekasi.

### **F. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Job Insecurity* terhadap Kinerja Pekerja.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pekerja.

### **G. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan CV. Emerald Global Propertindo

Perusahaan CV. Emerald Global Propertindo ini diharapkan bisa melakukan evaluasi agar karyawan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tsb. Perusahaan juga dapat mengetahui pengaruh baik *Job Insecurity* dan Kelelahan Kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian setelah mengetahuinya perusahaan bisa melakukan pembenahan sistem di perusahaan mereka.

2. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengamati kegelisahan kaum pekerja informal mengenai hal apa saja yang terjadi di *Job Insecurity* dan Kelelahan Kerja yang mempengaruhi

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.



kinerja karyawan. Peneliti juga bisa dengan tanggap dengan baik masalah yang terjadi dalam perusahaan dan fenomena yang ada dilingkungan sekitar.

### 3. Bagi Peneliti Lanjutan

Diharapkan peneliti lanjutan dapat memodifikasi lebih lanjut dengan mengganti variabel bebas menjadi Kompensasi dan variabel terikat menjadi Kepuasan Kerja agar mengetahui pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja.

### 4. Bagi Akademisi dan Intitusi Pendidikan

Semoga para akademisi dan institusi pendidikan dapat memberikan responnya dengan memberikan masukan dan melakukan penelitian ulang baik di tempat akademisi dan institusi pendidikan dalam melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada *Job Insecurity* dan Kelelahan Kerja. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan wacana dan referensi penelitian sejenis.

## © 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.