



## PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *SELF ESTEEM*

### TERHADAP KINERJA PEKERJA INFORMAL CV. EMERALD GLOBAL

#### PROPERTINDO BEKASI

Wiliardo

[26190321@student.kwikkiangie.ac.id](mailto:26190321@student.kwikkiangie.ac.id)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Ponco Priyantono

[Ponco.Priyantono@kwikkiangie.ac.id](mailto:Ponco.Priyantono@kwikkiangie.ac.id)

**Ponco Priyantono, SE., M.M.**

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

#### **ABSTRACT**

*Development of the construction industry according to Kompas.com shows significant development because that many trying company for increase performance of employees especially in industry construction. Development industry construction No free from role source Power human. Construction company need capable human resources support activity construction it caused Because many request for building property or business other. Qualified HR is task organization in determine how much Lots as well as quality of human resource. Power state informal work becomes problem for employees. This because employee feel threatened with the status of workers who do not stay and watch low by society .*

*Method used in study This is deployment questionnaire in a manner direct. By amount respondent researched were 40 respondents. Study This using validity test, reliability test, analysis descriptive, scale likert , test assumptions classic and regression test double.*

*Research results hypothesis First Job Insecurity no own influence to performance employee as well as hypothesis second Self Esteem is not own influence to performance employee.*

*Advice from study This is although No own influence between job insecurity and self-esteem against performance employee. Job insecurity and self-esteem Still is important thing because if left Keep going continuously will resulted anything else going on that could be influential direct to decline performance employe .gs because if left unchecked they will result in other things happening which can have a direct effect on decreasing employee performance.*

*Keywords: Employee Performance, Job Insecurity, and Self Esteem*

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

Perkembangan industri konstruksi menurut Kompas.com menunjukkan perkembangan yang signifikan. Oleh sebab itu banyaknya perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan terutama di industri konstruksi. Perkembangan industri konstruksi tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Perusahaan konstruksi membutuhkan SDM yang dapat mendukung kegiatan konstruksi. Hal tersebut disebabkan karena banyaknya permintaan untuk membangun properti atau bisnis lainnya. SDM yang berkualitas merupakan tugas organisasi dalam menentukan seberapa banyak serta kualitas SDM yang dimiliki. Status tenaga kerja informal menjadi masalah bagi para karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa terancam dengan status pekerjaannya yang tidak tetap dan di pandang rendah oleh masyarakat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuisioner secara langsung. Dengan 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 karyawan serta hipotesis kedua Self Esteem tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran dari penelitian ini adalah meskipun tidak memiliki pengaruh antara job insecurity dan self esteem terhadap kinerja karyawan. Job insecurity dan self esteem 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 Karyawan, Job Insecurity, dan Self Esteem

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri konstruksi di Indonesia menurut Kompas.com tahun 2022 menunjukkan perkembangan yang signifikan. Berdasarkan data yang di berikan BUMN, menunjukkan pertumbuhan industri konstruksi mencapai 10% - 15% dengan seiring berjalannya program Masterplan Percepatan dan Perluasan Ekonomi Indonesia (MP3EI) hingga tahun 2025. Hingga saat ini rata – rata pertumbuhan sektor tersebut mencapai 8%, dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa konstruksi merupakan industri menjanjikan hingga 10 tahun kedepan di tambah dengan adanya dukungan dari pemerintah sehingga mendorong para kontraktor dari kalangan bawah, menengah, dan atas untuk mengerjakan proyek tersebut. Program pemerintah melalui Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) dalam rangka meningkatkan pemulihan ekonomi nasional dan reformasi struktural. Dialokasikan dana APBN sebesar 100,6 triliun untuk melanjutkan program pembangunan infrastruktur seperti jalan, jembatan, permukiman dan perumahan. Hal itu juga ditegaskan presiden kita RI Joko Widodo pada tahun 2022 memberikan tugas kepada kementerian PUPR untuk melakukan pembangunan sebagai persiapan Presidensi Indonesia dalam KTT G20 di Bali serta pemicu dan pendorong bagi seluruh lapisan masyarakat untuk pembangunan nasional. Oleh karena itu banyaknya perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan terutama di industri konstruksi. 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 bisnis. Semakin banyak perusahaan yang mengakui potensi para pekerja maka para karyawan dapat dijadikan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Sopiah & Etta, 2018:134). Coopersmith dalam (Hidayat dan Bashori, 2016) mengatakan Self esteem adalah hasil menggambarkan bagaimana seseorang menghargai dirinya sendiri atau bagaimana orang lain

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



menghargai dirinya sebagai pribadi dan lebih mudah mengendalikan diri sendiri, evaluasi diri individu diwujudkan dalam sikap terhadap diri sendiri.

Adanya ungkapan yang menyatakan bahwa harga diri seseorang terletak pada pekerjaannya. Dalam masyarakat dengan budaya yang sangat maskulinitas, ungkapan ini khusus untuk laki-laki: "Harga diri laki-laki terletak pada pekerjaannya." Ungkapan tersebut merupakan fakta dalam perspektif kebudayaan. Bahwa menjadi pekerja dengan status informal adalah kondisi yang dipandang rendah dalam masyarakat. Maka dengan demikian pekerjaan atau status kegiatan ekonomi seseorang adalah harga diri dan kehormatan bagi siapapun yang menyandangnya. Bahkan harga diripun seolah tidak menjadi prioritas seperti yang diberitakan suaramerdeka.com pada saat aksi peringatan Hari Buruh Internasional atau MayDay bahwa para pengusaha lebih mengutamakan profit oriented dari pada harga diri buruh. CV. Emerald Global Propertindo Perusahaan ini bergerak di bidang kontraktor dan sektor penjualan properti. Berdiri pada tahun 2008 secara umum perusahaan ini terdapat 2 divisi yaitu divisi penjualan dan konstruksi rumah yang terdiri dari 45 pekerja, namun pada kesempatan kali ini akan lebih membahas divisi konstruksi yang merupakan pegawai informal yang semuanya laki-laki fenomena yang terjadi pada para pekerja di perusahaan tersebut adalah job insecurity dan self esteem yang sangat berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi di lapangan yang terjadi adalah cuaca yang tidak menentu, lembur demi mencapai target, kontrak kerja yang tidak jelas, statu pekerja informal.

Para pekerja konstruksi yang menganggap pekerjaan konstruksi adalah pekerjaan yang tidak memiliki kontrak kerja, terjadinya potensi kecelakaan kerja, upah yang tidak tetap karena mengikuti tingkat performa para pekerja yang membuat para pekerja tidak maksimal dalam bekerja hal tersebut menjadi sebuah pertimbangan secara personal para pekerja sehingga dapat berimbas pada kualitas bangunan ditambah dengan fenomena dengan penjualan yang menurun dapat menyebabkan perusahaan mengambil tindakan untuk pemutusan kerja kapan saja yang menyebabkan rasa job insecurity. Hal ini sejalan dengan penelitian terhadulu "Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Mediasi yang berpengaruh negative dan tidak signifikan"

Selain itu tingkat ancaman dan tekanan yang dirasakan membuat terjadinya self esteem para pekerja menurun akibat target yang tidak tercapai kemudian keterlibatan pekerja informal dalam berpendapat yang tidak di dengar karena memiliki status pekerja informal. Kemudian pekerjaan yang sering dilakukan secara lembur yang terus menerus secara fisik dan mental serta fasilitas perusahaan yang kurang memadai yang membuat para pekerja merasa tidak di hargai. Konflik yang terjadi di perusahaan yang membuat para pekerja konstruksi khawatir akibat para investor yang menekan para kontraktor untuk memaksa para pekerja konstruksi bekerja dengan istirahat yang kurang akibat deadline yang minim hal tersebut membuat self esteem menurun yang dapat berpotensi pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu "Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo yang berpengaruh positif dan signifikan"

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi diatas bahwa penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Job Insecurity Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pekerja Informal Cv. Emerald Global Propertindo Bekasi"

H1 : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: *Self Esteem* erpengaruh terhadap kinerja karyawan

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

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.



## METODE PENELITIAN

Obyek penelitian adalah pengaruh *Job Insecurity* dan *Self Esteem* 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 untuk 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 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. Kemudian didalam penelitian pengukuran lainnya menggunakan Rentang skala.

## HASIL dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Laki-Laki pada pekerjaan kontruksi merupakan gender yang pasti 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.

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

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan\_Y

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.



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,145	3,110		5,835	0,000
	Self_Este	0,302	0,215	0,223	1,408	0,167

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
- 2) *Self Esteem* memiliki nilai sig sebesar 0,167 > 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1,408 < 2,0221

**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 Ho maka secara stimulan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya nilai Sig. F < 0.05 tolak Ho maka secara stimulan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,524	2	46,262	1,804	.179 <sup>b</sup>
	Residual	948,851	37	25,645		
	Total	1041,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan\_Y  
b. Predictors: (Constant), Self\_Esteem\_X2, Job\_Insecurity\_X1

Pada uji stimulan didapatkan bahwa variabel *Job Insecurity* dan *Self Esteem* 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. Koefesien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen terbatas untuk menjelaskan variabel dependen sedangkan nilai R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika nilai R<sup>2</sup> yang didapat bernilai negatif, maka R<sup>2</sup> tersebut akan dianggap bernilai 0.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.298 <sup>a</sup>	0,089	0,040	5,06405

a. Predictors: (Constant), Self\_Esteem\_X2,  
b. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan\_Y

hasil nilai *R Square* sebesar 0,089 yang berarti 8,9 %. Kesimpulannya bahwa pengaruh variabel independen *Job Insecurity* dan *Self Esteem* terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 8,9 %. Sebagian besar nilai 91,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

## SIMPULAN dan SARAN

### a. simpulan

1. *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja informal CV. Emerald Global Propertindo Bekasi.
2. *Self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja informal CV. Emerald Global Propertindo Bekasi.

### b. Saran

1. *Job insecurity* dan *self esteem* merupakan hal yang penting untuk para karyawan. Walaupun *job insecurity* dan *self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Emerald Global propertindo. Namun Saran untuk para karyawan dalam menurunkan *job insecurity*. Dalam mengurangi *job insecurity* para karyawan sebaiknya para karyawan mencari faktor dukungan sosial yang memungkinkan terjadinya kinerja yang baik, terutama dukungan sosial dari keluarga karyawan. Faktor dukungan sosial adalah faktor yang berasal dari keluarga, rekan kerja, bawahan dan atasan (Safarino, 1997) dalam (Wardani & Amalia, 2021:33). Selain *job insecurity* yang harus diperhatikan dalam perusahaan CV. Emerald Global propertindo *self esteem* merupakan hal lainnya yang perlu di perhatikan, para karyawan tidak perlu khawatir dengan pekerjaan dan status informal, agar kinerja para karyawan terus meningkat. Hal ini berkaitan dengan faktor keterbukaan dan kecemasan karena jika seseorang tidak mampu menghadapi persoalan dalam hidupnya. Keadaan tersebut dapat menyebabkan kegagalan dalam hidupnya dan berujung pada pekerjaannya. menurut Coopersmith dalam (Hidayat dan Bashori, 2016).
2. *Job insecurity* dan *self esteem* merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Walaupun *job insecurity* dan *self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Emerald Global propertindo. Jika *job insecurity* dan *self esteem* hal tersebut tidak diperhatikan akan berakibat pada konflik antar karyawan dan kinerja karyawan yang menurun. Saran untuk perusahaan untuk mementingkan kebutuhan akan kesehatan mental yang memiliki peranan penting dalam bekerja, jika para karyawan memiliki rasa harga diri yang tinggi maka para karyawan dapat memandang dirinya positif dan dapat mensyukuri apa yang dimiliki di bandingkan kekurangannya. Faktor dukungan sosial adalah faktor yang berasal dari keluarga, rekan kerja, bawahan dan atasan (Safarino, 1997) dalam (Wardani & Amalia, 2021:33). Selain *job insecurity* yang harus diperhatikan dalam perusahaan CV. Emerald Global propertindo adalah *self esteem*, perusahaan harus memperlakukan para pekerja lebih baik, seperti memberikan kebebasan berpendapat para karyawan. Hal ini berkaitan dengan teori mengenai *self esteem*, perusahaan harus memperlakukan para

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.



pekerja lebih baik, seperti memberikan kebebasan berpendapat untuk para karyawan. Hal ini berkaitan dengan teori mengenai self esteem yang berkaitan dengan faktor kecemasan dan keterbukaan individu yang cenderung terbuka dalam menerima keyakinan nilai, sikap dan moral dari orang maupun lingkungannya jika dirinya diterima dan dihargai menurut Coopersmith dalam (Hidayat dan Bashori, 2016)

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

3. Saran untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya peneliti berikutnya bisa meneruskan dengan variabel yang lebih umum seperti pengaruh motivasi kerja dan physiological needs terhadap kinerja karyawan untuk kuantitatif. Kemudian untuk kualitatif bisa meneliti tentang peran physiological needs dan senioritas terhadap pekerja informal di CV. Emerald Global Propertindo. Hal ini dikarenakan pada saat penyebaran kuisioner terdapat beberapa tukang yang berusia lanjut merasakan ketimpangan dan ketidakadilan ketika dipimpin oleh mandor yang usianya jauh lebih mudah dibandingkan dengan tukang yang berusia lanjut. Mereka yang berusia lanjut beranggapan bahwa mandor muda memiliki pengalaman yang jauh lebih sedikit dibandingkan mereka.

### 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

Agastasia 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).

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](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)

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>

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS

25(9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm.

Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, “MSDM” Perusahaan. In UNHI Press (Vol. 4, Issue 3). <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>

Komaruddin Hidayat & Khoirudin Bashori (2016). Psikologi social aku, kami, kita. 43–47

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. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

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.



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.

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).

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/jurnal/JURNAL\(4\).pdf](http://epub.imandiri.id/repository/docs/jurnal/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>

Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy And Locos Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali

<https://media.neliti.com/media/publications/161202-ID-pengaruh-self-esteem-self-eficacy-and-1.pdf>

Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang

<https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/1283>

Pengaruh Self Efficacy Dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Individu Karyawan (Studi Pada Pt. Tupai Adyamas Boyolali)

<https://core.ac.uk/reader/200212620>

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.





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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

**PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Dolan terima dari

Nama Mahasiswa / I : Wiliardo

NIM : 26190321

Judul Karya Akhir : Pengaruh Job Insecurity dan Self Esteem terhadap

Jakarta, 17

Mahasiswa / I

(Wiliardo)

Tanggal Sidang : 10 - April 2023

kinerja pekerja informal CV. Emerald Global  
Propertindo Belusih

Pembimbing

(Ponco P)