



## BAB I

### PENDAHULUAN

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### A. Latar Belakang Masalah

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 berlalunya 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 penugasan kepada kementerian PUPR untuk melakukan pembangunan sebagai persiapan Presidensi Indonesia dalam KTT G20 di Bali serta penguat dan pendorong bagi seluruh lapisan masyarakat untuk pembangunan nasional. Oleh karna itu banyaknya perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan terutama di industri konstruksi. Sumber <https://pu.go.id>.

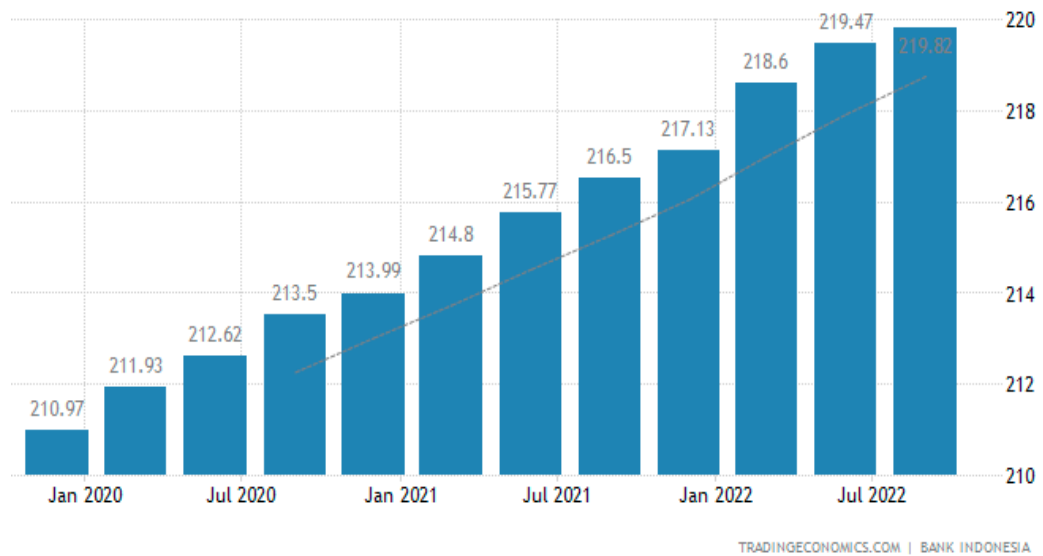
Peningkatan Indeks harga rumah yang kian membaik Bersama dengan adanya dukungan dari pemerintah mendorong para kontraktor dari kalangan bahwa, menengah dan atas untuk mengerjakan proyek. Hal ini tercermin dalam Indeks Properti Indonesia

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.



sebagai cerminan harga properti Indonesia yang secara umum baik *primary* dan *secondary*,

Gambar 1.1 Grafik Indeks Perumahan di Indonesia



Sumber [tradingeconomicsx](https://tradingeconomics.com)

Berdasarkan Grafik 1.1 dijelaskan bahwa Indeks Properti di Indonesia meningkat menjadi 219,82 poin pada triwulan III-2022 dari 219, 47 poin pada triwulan II 219,82 poin. Indeks tersebut menunjukkan adanya kenaikan tertinggi yang terjadi pada rumah kecil (berukuran 21 meter persegi), rumah menengah (berukuran 22-70 meter persegi), dan rumah besar (di atas 70 meter persegi). Sumber <https://lokadata.id>

Jenis rumah dengan luas bangunan 21 meter persegi merupakan rumah dengan tipe terkecil, biaya yang dikeluarkan untuk memiliki tipe rumah dengan luas bangunan 21 meter persegi berkisar di harga 150 juta hingga 200 juta. Untuk jenis rumah menengah memiliki luas bangunan 22 -70 meter persegi berkisar di harga 250 juta hingga 2,5 miliar. Untuk jenis rumah besar memiliki luas bangunan diatas 70 meter persegi dan memiliki kisaran harga lebih dari 2,5 miliar. sumber <https://www.cekpremi.com>

Perkembangan industri konstruksi tidak lepas dari peranan Sumber Daya Manusia. Perusahaan konstruksi membutuhkan SDM yang dapat mendukung kegiatan konstruksi.

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.



Hal tersebut disebabkan karena banyaknya permintaan untuk membangun properti atau bisnis lainnya. SDM yang berkualitas merupakan tugas organisasi dalam menentukan seberapa banyak dan kualitas SDM yang dimiliki (Sopiah dan Etta, 2018 :127).

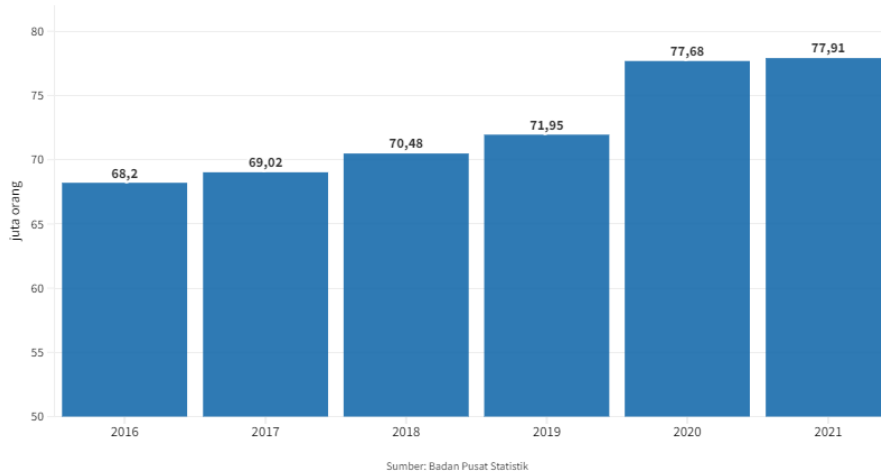
Manajemen sumber daya manusia didasarkan pada efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia, dan dari rekrutmen hingga kesejahteraan tenaga kerja untuk mencapai tujuan bersama. Zainal dan Hasibuan (2012:21) dalam (Chairunnisah, 2021: 161).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah prosedur yang berkelanjutan dengan tujuan sebagai pemasok perusahaan dengan karyawan yang sesuai untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai saat perusahaan membutuhkannya, perusahaan konstruksi menempatkan karyawan dengan status formal dan informal, penggunaan tenaga kerja informal di industri konstruksi sangat menguntungkan pihak perusahaan karena banyaknya para kontraktor informal yang di bayar dengan harga minim demi menghemat dana. Pada dasarnya para pekerja konstruksi terdiri dari 2 jenis yaitu formal dan informal. Pengertian pekerja formal menurut Badan Statistik pekerjaan utama adalah sebagai berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar dan buruh/karyawan/pegawai, sedangkan pengertian pekerja informal menurut Kementerian Keuangan Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan. Baik pekerja informal maupun formal merupakan asset perusahaan yang harus di perhatikan. Sumber [jdih.kemenkeu.go.id/](http://jdih.kemenkeu.go.id/)

Berikut adalah gambaran dari pekerja informal di Indonesia data statistik di Indonesia pada tanggal 11 April menunjukkan bahwa di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan bahkan di dominasi oleh para pekerja di sektor informal.



Gambar 1.2 Jumlah pekerja informal di Indonesia



Sumber Badan Pusat Statistik

Berdasarkan gambar 1.2 diatas menjelaskan bahwa, ada 77,9 juta orang yang bekerja di sektor informal pada tahun lalu. Jumlah tersebut naik 0,3% dari tahun sebelumnya yang sebesar 77,68 juta orang. Dilansir dari Kompas.com para pekerja informal memiliki keterbatasan seperti tidak kontrak kerja, tidak ada peraturan yang jelas seperti penggunaan asuransi bagi pekerja informal, jenjang kerja karir yang tidak pasti, serta tekanan yang ada diperusahaan. Sumber [dataindonesia.id](https://dataindonesia.id)

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

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.

Gambar 1.3 Teori Kebutuhan Maslow



Sumber <https://images.app.goo.gl/sjCSLbFS91Y3bM9SA>

Gambar 1.3 diatas menunjukkan bahwa *Job Insecurity* terletak pada peringkat ke dua yaitu *Safety Needs*. Pengertian *safety needs* menurut *sjiassociates.com* adalah kebutuhan manusia memenuhi kebutuhan rasa aman, stabilitas, keteraturan dan keamanan. *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* menurut (Jandaghi, Mokhles & Bahrami, 2011) dalam (Maryatmi, 2021:20) menjelaskan *Job Insecurity* adalah persepsi yang dimiliki individu seperti keberlanjutan, keberlangsungan dan kestabilan suatu pekerjaan yang dimiliki individu saat ini. Pengertian lainnya menurut (Wardani & Amalia, 2021:29) *Job insecurity* adalah penilaian dari suatu pekerjaan terhadap suatu keadaan dimana para individu merasa terancam dan merasa tidak berdaya dalam mempertahankan pekerjaan tersebut.

Coopersmith dalam (Hidayat dan Bashori, 2016) mengatakan *Self esteem* adalah hasil menggambarkan bagaimana seseorang menghargai dirinya sendiri atau bagaimana

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.





## B. Identifikasi Masalah

1. Apakah *Job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap kinerja Pekerja?
2. Apakah *Self Esteem* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pekerja?

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, dan batasan penelitian yang telah disampaikan, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah “Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pekerja Informal Cv. Emerald Global Propertindo Bekasi”

## D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Job Insecurity* terhadap Kinerja Pekerja
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh antara *Self Esteem* terhadap Kinerja Pekerja

## E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, adapun manfaat penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Menjadi masukan bagi pihak perusahaan untuk melakukan evaluasi. Dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Job Insecurity* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Pekerja. Agar dapat dilakukannya perbaikan terhadap sistem yang berlaku

2. Bagi Pengguna

Peneliti dapat mengamati kegelisahan para pekerja mengenai hal apa saja yang terjadi tentang *Job Insecurity* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Pekerja. Dengan



harapan peneliti juga bisa dengan tanggap tentang masalah yang terjadi dalam perusahaan dan fenomena yang ada dilingkungan sekitar.

3. **Bagi Akademisi dan Intitusi Pendidikan**

Semoga para akademisi juga dan institusi pendidikan dapat memberikan responnya dengan memberikan masukan dan melakukan penelitian ulang baik di tempat akademisi dan institusi pendidikan melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia karena khususnya pada lingkungan kerja merupakan gambaran organisasi baik pendidikan atau non Pendidikan.

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.