

ABSTRAKSI

Olive Helena Soraeda, 152080028, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction* dan Implikasinya Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan outsourcing PT.Chevron Pacific Indonesia Rumbai), Hastho Joko Nur Utomo , S.Sos, M.Si selaku pembimbing I dan DR.Adi Soeprapto, M.Si selaku pembimbing II.

Terjadinya *job insecurity* yang dirasakan karyawan tentunya bukan hal yang baru dalam kajian sumber daya manusia. Tentunya hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja mengingat apabila *job insecurity* yang terjadi tidak ditangani dengan baik hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya *job satisfaction*. Ketika karyawan merasakan peningkatan *job insecurity* dan penurunan *job satisfaction* dalam bekerja maka timbul adanya *turnover intention*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan implikasi ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* terhadap dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di PT.Chevron Pacific Indonesia Rumbai dengan populasi 43 orang karyawan *outsourcing* dan sampel sebesar 40 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey* dengan menggunakan *explanatory research*. Alat analisis data yang digunakan terdiri atas analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial dan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil yang diperoleh melalui uji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel ($6,293 > 2,021$). Pada uji hipotesis selanjutnya diperoleh hasil adanya pengaruh signifikan dari *job insecurity* terhadap *job satisfaction* nilai t hitung dengan t tabel ($-12,143 > 2,021$) dengan arah negatif. Pada uji hipotesis selanjutnya ada pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* ($-4,308 > 2,021$) dengan arah negatif.

Dari hasil koefisien jalur tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* secara signifikan yang telah diperlihatkan melalui hasil t hitung yang lebih besar dari t tabel untuk setiap hasil uji regresi. Saran yang disampaikan terkait dengan hasil penelitian ini PT.Chevron Pacific Indonesia Rumbai adalah sebaiknya memberikan lebih banyak kesempatan pengangkatan menjadi karyawan tetap bagi karyawan *outsourcing* yang dianggap layak dan berprestasi baik karena berdasarkan hasil rerata jawaban responden untuk variabel *job satisfaction* terlihat bahwa karyawan merasa sangat tidak puas dengan promosi jabatan yang tidak diberikan perusahaan karena hal itu adalah konsekuensi dari *outsourcing*. Di sisi lain PT.Chevron Pacific Indonesia Rumbai sebaiknya mempertahankan sebuah tim kerja yang solid yang dianggap karyawan *outsourcing* sebagai hal yang paling memuaskan. PT.Chevron Pacific Indonesia Rumbai sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal yang berpotensi membuat karyawan karyawan menjadi lebih malas bekerja dan lebih sering berpikir untuk berhenti bekerja. Di sisi lain PT.Chevron Pacific Indonesia Rumbai sebaiknya mempertahankan hal-hal yang dapat meminimalisir adanya pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan dengan sengaja.