

## ABSTRAKSI

Anggun Kurniawan. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan *Outsourcing* Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Kabupaten Sleman (Dibimbing Oleh: Ninik Probosari, SE, M.Si dan Sri Dwi Ari Ambarwati, SE, M.Si)

Praktek *outsourcing* banyak diterapkan di Indonesia, terutama oleh industri perbankan. Hal ini dikarenakan industri perbankan harus menyediakan banyak aspek penunjang bisnis. Beberapa alasan perusahaan menggunakan karyawan *outsourcing* yaitu (1) gaji karyawan *outsourcing* lebih rendah daripada karyawan tetap, (2) perusahaan dapat menghemat biaya rekrutmen dan seleksi karyawan karena semua ditanggung oleh perusahaan *vendor*, dan (3) perusahaan dimudahkan dalam urusan *administrative overhead*, karena perusahaan *vendor* yang bertanggung jawab untuk membayar gaji dan mengurus daftar kehadiran karyawan. Namun demikian penggunaan karyawan *outsourcing* ini sangat berkaitan dengan kepuasan dan *intensi turnover*. Hal ini dikarenakan karyawan *outsourcing* bekerja pada dua perusahaan sekaligus yakni perusahaan *user* dan perusahaan *vendor*. Gaji yang diterima dari perusahaan *user* tidak seluruhnya dapat dinikmati karyawan karena sebagian harus disetor pada perusahaan *vendor*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak dan parsial kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan, kualitas dari aktivitas supervisi, hubungan dengan sesama pekerja, kesempatan promosi, dan gaji terhadap intensi turnover serta menganalisis variabel diantara pekerjaan, kualitas dari aktivitas supervisi, hubungan dengan sesama pekerja, kesempatan promosi, dan gaji yang berpengaruh dominan terhadap intensi turnover pada karyawan *outsourcing* BRI Kantor Wilayah Kabupaten Sleman. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* BRI Kantor Wilayah Kabupaten Sleman yang berjumlah 77 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu mengambil sampel dari seluruh anggota populasi, sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 77 karyawan. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif, dan Analisis Regresi Linier Berganda .

Hasil penelitian menemukan (1) Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara serentak dan parsial Pekerjaan (X1), Kualitas supervisi (X2), Hubungan dengan teman sekerja (X3), Promosi (X4), dan Gaji (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Intensi turnover* karyawan *Outsourcing* Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Kabupaten Sleman dapat diduku. Berdasarkan hasil pengujian variabel dominan menemukan bahwa yang paling berpengaruh terhadap *Intensi turnover* adalah variabel hubungan dengan teman sekerja.

*Kata Kunci* : *kepuasan kerja, pekerjaan, kualitas dari aktivitas supervisi, hubungan dengan sesama pekerja, kesempatan promosi, gaji intensi turnover*