

**“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HARIAN
DI PT HARAPAN OETAMA PRATAMA”**

ABSTRAK

Turnover karyawan menjadi salah satu masalah umum yang sering terjadi dan menjadi sebuah fenomena umum dalam organisasi maupun perusahaan-perusahaan sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja perusahaan. *Turnover intention* atau keinginan untuk berpindah merupakan awal mula terjadinya *turnover*, hal ini terjadi karena beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan salah satunya *job insecurity* dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus harian lepas dengan jumlah 120 responden yang terdiri dari 88 orang laki-laki dan 32 orang perempuan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* total atau sensus. Alat ukur yang digunakan berupa skala *likert* yang terdiri dari skala *job insecurity*, skala kepuasan kerja, dan skala *turnover intention*. Ketiga skala tersebut diketahui valid dan reliabel. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* sehingga *job insecurity* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama, dimana $F = 13.231$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Selanjutnya, *job insecurity* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap *turnover intention* karyawan harian sebesar 18,5% sedangkan untuk sisanya sebesar 81,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* dan semakin rendah *job insecurity* maka semakin rendah *turnover intention*.

Kata kunci : *job insecurity*, kepuasan kerja, *turnover intention* pada karyawan harian

**“THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND JOB SATISFACTION ON
TURNOVER INTENTION ON DAILY EMPLOYEES
AT PT HARAPAN OETAMA PRATAMA”**

ABSTRACT

Employee turnover is one of the common problems that often occurs and is a common phenomenon in organizations and companies so that this will have an impact on company performance. Turnover intention or the desire to move is the beginning of turnover, this happens because of several factors that affect employees, one of which is job insecurity and job satisfaction. Therefore, the purpose of this study is to determine whether or not there is an effect of job insecurity and job satisfaction on turnover intention of daily employees at PT Harapan Oetama Pratama. The population in this study were employees with casual daily status with a total of 120 respondents consisting of 88 men and 32 women. The research method used is quantitative method, with the sampling technique used is total sampling or census. The measuring instrument used is a Likert scale which consists of a job insecurity scale, a job satisfaction scale, and a turnover intention scale. The three scales are known to be valid and reliable. Based on the results of the study, it shows that job insecurity has a positive effect on turnover intention and job satisfaction has a negative effect on turnover intention so that job insecurity and job satisfaction together have an effect on turnover intention of daily employees at PT Harapan Oetama Pratama, where $F = 13,231$ and $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Furthermore, job insecurity and job satisfaction together contribute to the daily employee turnover intention of 18.5%, while the remaining 81.5% is influenced by other factors. Therefore, the higher the job satisfaction, the lower the turnover intention and the lower the job insecurity, the lower the turnover intention.

Keywords: *job insecurity, job satisfaction, turnover intention in daily employees*