

**Pengaruh *Job Security* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT
Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera dan *Job
Dependence* Sebagai Variabel *Moderating***



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh
Cadas Jiwanyala Shahzar
2014120053**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
(Terakreditasi berdasarkan keputusan BAN-PT
No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2018**

**The Impact of Job Security Towards PT Chevron Pacific
Indonesia Sumatera Operation Employees' Job Satisfaction and
Job Dependence as Moderating Variable**



UNDER GRADUATED THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

By
Cadas Jiwanyala Shahzar
2014120053

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY ECONOMY
MANAGEMENT STUDY PROGRAM
(Accredited based on the decree of BAN-PT
No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2018

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**Pengaruh *Job Security* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT
Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera dan *Job
Dependence* Sebagai Variabel *Moderating***

Oleh
Cadas Jiwanyala Shahzar
2014120053

Bandung, Juli 2018
Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si.)

Pembimbing Skripsi,

(Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si.)

Ko-Pembimbing Skripsi,

(Angela Teressia, S.Ip., M.M.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Cadas Jiwanyala Shahzar
Tempat, tanggal lahir : Pekanbaru, 30 April 1996
NPM : 2014120053
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

JUDUL

**Pengaruh *Job Security* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Chevron Pacific Indonesia
Operasi Sumatera dan *Job Dependence* Sebagai Variabel Moderating**

Dengan,
Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si.

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UUNo.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalamPasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal : Juni 2018
Pembuat pernyataan :



(Cadas Jiwanyala Shahzar)

ABSTRAK

Karyawan atau pegawai merupakan aspek yang penting bagi sebuah perusahaan karena sebagian besar kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan melibatkan pegawainya mulai dari pengoperasian mesin produksi hingga manajemen perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena pentingnya seorang karyawan bagi sebuah perusahaan maka kepuasan kerja karyawan juga harus menjadi hal yang harus dijaga oleh perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan cenderung membaik pula dan sebaliknya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah *job security*. Hubungan kedua faktor ini dapat dipengaruhi oleh *job dependence*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah *job security* mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera dan apakah *job dependence* mempengaruhi hubungan kedua variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 200 pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra di Distrik Rumbai dan Distrik Minas. Data yang didapatkan diolah dan dianalisa secara kuantitatif untuk mendapatkan kesimpulan yang akan membantu dalam memberikan saran kepada PT Chevron Pacific Indonesia.

Hasil penelitian ini adalah *job security* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan *job dependence* bukanlah variabel *moderating* tetapi variabel independent yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, *Job security*, *Job Dependence*, Chevron

ABSTRACT

The employees are one of the most important aspects in a company, since most of the activities done by the company would involve their employees, from the operation of production machine up to the management of the company itself. Therefore, the performance of an employee should affect the whole performance of the company. Because of this great importance of an employee to a company, then the job satisfaction of the employees should be a vital thing to maintain for the company. The higher the level of an employee's job satisfaction, then the better he will perform and vice-versa. There are a few factors that could affect job satisfaction, one of them is job security. The relationship between these two factors could be affected by job dependence.

The aim of this research is to analyze whether or not job security affects the job satisfaction of the employees of PT Chevron Pacific Indonesia Sumatera Operation and whether or not job dependence affects those two variables.

This research utilized questionnaires which were distributed to 200 employees of PT Chevron Pacific Indonesia in Rumbai and Minas Districts. The data gathered were analyzed and processed quantitatively to be able to reach a conclusion that would help as an advice for PT Chevron Pacific Indonesia.

The result of this research is that job security impacted employees' job satisfaction positively. It was also discovered that job dependence did not act as a moderating variable but as an independent variable that positively impacted employees' job satisfaction.

Keywords: *Job Satisfaction, Job security, Job Dependence, Chevron*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Security* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera dan *Job Dependence* sebagai Variabel *Moderating*”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat akademik dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, memberikan masukan, memberikan doa dan dukungan, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Papi dan Mami serta Abang Chintara Jingga Shahzar dan Adik Caktibara Janji Syahzar yang selalu mendoakan, mendukung, memberi nasehat dalam segala hal termasuk seluruh proses studi sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi S1.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si. yang penulis hormati sebagai dosen pembimbing dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang dengan sangat sabar selalu membantu, memberikan ilmu, arahan, masukan kepada penulis, serta selalu memberikan motivasi agar skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
3. Ibu Angela Teressia, S.Ip., M.M. selaku dosen kopembimbing terbaik untuk selalu mengarahkan, membimbing, dan membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini dan berbagai hal lainnya diluar lingkungan perkuliahan
4. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. yang penulis hormati sebagai Dosen Wali yang telah memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen pengajar, staf Tata Usaha, staff di perpustakaan, dan juga seluruh prakarya yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah banyak membantu penulis selama proses pembelajaran di kampus.
6. Innes Auli Sukma yang selalu mendukung, menyemangati, mendoakan, menemani, dan membantu penulis mengatasi stress selama proses penyelesaian skripsi ini
7. Sahabat penulis dari Pekanbaru Shifa Perdana Javiant Putra, Aulia Akbar Akmal, Muhammad Rayhan Pahlevi, Muhammad Fauzy Zikri, dan Natanael

Kristianto yang selalu saling menyemangati dalam menyelesaikan skripsi masing-masing

8. Osvaldo Hutagalung dan Abdila Shandi sahabat penulis selama di Bandung yang selalu ada ketika penulis membutuhkan bantuan
9. BARUDAK 2014 yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu ada mendukung, menyemangati, memotivasi, dan saling mendoakan agar cepat lulus. Tanpa kalian perkuliahan penulis di Universitas Katolik Parahyangan akan terasa membosankan.
10. Teman-teman Part of Family dari Pekanbaru yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah bersahabat sejak masa SMP.
11. Tobias Yap dan Lydia Sintauli sebagai teman seperjuangan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR angkatan 2014 yang telah bersama-sama berjuang dari awal masa perkuliahan.

Skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu penulis bersedia menerima kritikan dan masukan dari pembaca. Penulis sangat berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Bandung, Juli 2018

Penulis,

Cadas Jiwanyala Shahzar

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 Kepuasan Kerja Pegawai	8
2.1.1 Teori Kepuasan Kerja	8
2.1.2 Faktor Pendorong Kepuasan Kerja Pegawai	10
2.2 <i>Job Security</i>	12
2.2.1 Pengertian <i>Job Security</i>	12
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Security</i>	13
2.3 <i>Job Dependence</i>	14
2.4 Pengaruh <i>Job Security</i> terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Job Dependence</i> sebagai Variabel <i>Moderating</i>	15
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	16
3.1 Metode Penelitian	16
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data	16
3.1.2 Populasi dan Sampel Penelitian	16
3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	16
3.2.1 Operasional Variabel <i>Job Security</i>	17
3.2.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja	17
3.2.3 Operasional Variabel <i>Job Dependence</i>	18

3.3	Pengukuran Variabel	19
3.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	20
3.5	Teknik Analisis Data	20
3.5.1	Uji Asumsi Klasik.....	21
3.5.2	Model Regresi Linear Berganda.....	21
3.5.3	Uji F.....	22
3.5.4	Uji T	22
3.6	Objek Penelitian	23
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		25
4.1	Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera.....	25
4.2	Tingkat <i>Job Security</i> Pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera	27
4.3	Tingkat <i>Job Dependence</i> Pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera	28
4.4	Pengaruh <i>Job Security</i> terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan <i>Job Dependence</i> sebagai Variabel <i>Moderating</i>	29
4.4.1	Hasil Uji Regresi.....	40
4.4.1.1	Uji F	41
4.4.1.2	Uji T.....	42
4.4.1.3	Persamaan Regresi.....	42
4.4.2	Koefisien Determinasi.....	43
4.4.3	Kesimpulan Analisa Statistik.....	44
BAB 5 PENUTUP		46
5.1	Kesimpulan.....	46
5.2	Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA		50
LAMPIRAN.....		52
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....		65

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Job Security.....	17
Tabel 3.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja	17
Tabel 3.3 Operasional Variabel Job Dependence.....	18
Tabel 3.4 Pembobotan Skala Likert.....	19
Tabel 3.5 Interpretasi Modus.....	19
Tabel 4.1 Hasil Pernyataan Kepuasan Kerja.....	25
Tabel 4.2 Hasil Dimensi Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 4.3 Hasil Pernyataan Job Security	27
Tabel 4.4 Hasil Dimensi Job Security	28
Tabel 4.5 Hasil Pernyataan Job Dependence	28
Tabel 4. 6 Hasil Pernyataan Dimensi Job Dependence	29
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Job Security.....	30
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Angket Job Dependence	36
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas.....	38
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	39
Tabel 4. 13 Hasil Uji Glejser.....	39
Tabel 4. 14 Hasil Metode Stepwise	40
Tabel 4. 15 ANOVA.....	41
Tabel 4. 16 Hasil Uji T	42
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi	43
Tabel 4. 18 Hasil Analisa Koefisien Determinasi	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.3 Model Penelitian.....	6
Gambar 4.1 Model Penelitian Baru	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	52
Lampiran 2 Hasil Penyebaran Kuesioner.....	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri migas merupakan salah satu industri yang sangat penting bagi perekonomian Indonesia. Seperti yang dilansir dari *Kompas.com* industri migas sempat menyumbang sekitar 62,67% dari PDB Indonesia (<https://ekonomi.kompas.com/read/2017/08/28/112100226/masihkah-industri-hulu-migas-berperan-penting-untuk-pembangunan>). Ini merupakan angka yang sangat signifikan walaupun saat ini angka tersebut sudah menurun. Hal ini disebabkan karena Indonesia memang merupakan salah satu negara penghasil migas yang cukup besar, menurut *Indonesia-Investment.com* secara keseluruhan Indonesia menduduki peringkat ke-24 penghasil minyak bumi di dunia (<https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/komoditas/minyak-bumi/item267?>). Bahkan Indonesia pun sempat bergabung dalam organisasi negara-negara pengekspor minyak yaitu OPEC sebelum akhirnya pada tahun 2004 Indonesia harus keluar karena Indonesia menjadi negara net importir minyak bumi dimana Indonesia tidak dapat memenuhi kebutuhan migas dalam negerinya sehingga harus mengimpor dari negara lain.

Meskipun mengalami penurunan tetapi hasil minyak bumi Indonesia masih sangat besar. Menurut berita yang dimuat di *Indonesia-investment.com* pada tahun 2015 jumlah minyak bumi yang dihasilkan Indonesia mencapai 825.000 barrel perharinya (<https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/komoditas/minyak-bumi/item267?>). Inilah yang menjadi alasan mengapa industri migas mempunyai peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Salah satu perusahaan penghasil minyak bumi dan gas di Indonesia adalah PT Chevron Pacific Indonesia (PT CPI) yang merupakan anak perusahaan PT Chevron yang berpusat di Amerika. Menurut website *Chevronindonesia.com* produksi PT Chevron Pacific Indonesia mencapai 40% dari total produksi minyak bumi dan gas di Indonesia.

PT Chevron Pacific Indonesia sendiri sudah ada di Indonesia sejak tahun 1924, ketika itu masih bernama *Standard Oil Company of California* (Socal) dan setelah mengalami berbagai pengembangan berubah nama menjadi PT Caltex Pacific Indonesia. Pada tahun 2005 PT Caltex Pacific Indonesia diakuisisi oleh Chevron

sehingga berubah nama menjadi PT Chevron Pacific Indonesia. Secara umum PT Chevron Pacific Indonesia dibagi menjadi dua daerah operasional yaitu Operasi Sumatera dan Operasi Kalimantan.

PT Chevron Pacific Indonesia mempunyai kontribusi yang cukup besar bagi perekonomian Indonesia. Pada tahun 2013 PT Chevron Pacific Indonesia dan mitra mitranya mampu memberikan 260.000 lapangan pekerjaan baik dari pekerjaan langsung maupun pekerjaan tidak langsung terkait perusahaan ini. Pada tahun 2013 PT Chevron Pacific Indonesia menyumbang Rp 120 triliun bagi PDB Indonesia(<http://www.chevronindonesia.com/about/>).

Pegawai PT Chevron Pacific Indonesia sendiri mencapai lebih dari 6.000 orang. Sama seperti perusahaan-perusahaan lainnya, pegawai atau sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi kelangsungan proses bisnis PT Chevron Pacific Indonesia. SDM menjadi faktor yang penting karena para karyawan perusahaan tersebutlah yang menjalankan seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Ketika pegawai sebuah perusahaan memiliki kepuasan kerja yang baik maka hal ini akan berpengaruh ke berbagai faktor lainnya seperti motivasi dan kinerja yang juga akan membaik. SDM menjadi penggerak perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan dapat mengungguli pesaingnya (Gibson, 1996).

Pentingnya SDM bagi sebuah perusahaan membuat perusahaan harus dapat memaksimalkan kemampuan setiap individu-individu di dalam perusahaan itu sendiri dan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai perusahaan agar pegawai tersebut dapat memberikan performa yang maksimal. Menurut Sora, Caballer, dan Peiro (2010) kepuasan pegawai dipengaruhi oleh tingkat *job security* dan hubungan tersebut dipengaruhi oleh *job dependence*.

Didalam aspek *job security* terdapat *job insecurity* atau rasa tidak aman pegawai terhadap pekerjaannya yang akan mempengaruhi perilaku pegawai tersebut. Akan lebih baik jika seorang pegawai memiliki tingkat *job security* tinggi. Variabel lain adalah *job dependence* atau ketergantungan pegawai terhadap pekerjaannya sekarang. Variabel ini akan mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan *job security*.

Bagi PT Chevron Pacific Indonesia sendiri masalah mulai muncul sekitar tahun 2014-2015 dimana harga minyak dunia mencapai titik terendahnya selama 13 tahun. Ini menyebabkan PT Chevron Pacific Indonesia tidak dapat menutupi biaya perusahaannya. Hal ini memaksa PT Chevron Pacific Indonesia untuk melakukan penghematan. Beberapa langkah yang diambil PT Chevron Pacific Indonesia adalah menjual aset-asetnya seperti sumur minyak dan beberapa kantornya dan langkah lain yaitu mengurangi pegawai. Operasi Sumatera pun juga terkena dampak tersebut. Selain itu masa kontrak PT Chevron Pacific Indonesia terhadap blok minyak terbesar di Sumatera yaitu Blok Rokan akan berakhir pada tahun 2021 sehingga perlu dilakukan perpanjangan kontrak. PT Chevron Pacific Indonesia sendiri belum menentukan akan mengambil perpanjangan kontrak tersebut atau tidak.

Berdasarkan berita di *Kompas.com* PT Chevron Pacific Indonesia menargetkan agar pegawainya hanya berjumlah sekitar 4.300 orang saja. Proses perampingan ini dilakukan secara bertahap oleh PT Chevron Pacific Indonesia dan berlaku bagi seluruh bagian perusahaan termasuk Operasi Sumatera. Tentu ini menjadi ancaman bagi para pegawai. Proses perampingan perusahaan ini dimulai pada tahun 2015 dan masih berlangsung.

Banyak fasilitas-fasilitas yang dulunya diberikan kepada para pegawai PT Chevron Pacific Indonesia kini sudah tidak diberikan lagi. Contohnya adalah pesawat gratis bagi pegawai dan keluarga, beasiswa bagi anak pegawai, rumah sakit di setiap distrik PT Chevron Pacific Indonesia, dan lain lain. Perubahan ini tentu berdampak buruk bagi para pegawai yang disebabkan berkurangnya fasilitas, berkurangnya tunjangan, dan masih belum dapat di pastikannya kapan akan berakhir proses perampingan PT Chevron Pacific Indonesia.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal peneliti beranggapan bahwa hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia khususnya Operasi Sumatera, baik dari berkurangnya fasilitas dan tunjangan yang diberikan ataupun kondisi lingkungan kerja yang masih belum menentu. Melihat fenomena tersebut penulis tertarik meneliti pengaruh tingkat *Job Security* terhadap kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera. Peneliti

akan meneliti dua distrik yang ada di Operasi Sumatra yaitu Distrik Rumbai dan Distrik Minas.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra?
2. Bagaimana tingkat *job security* pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra?
3. Bagaimana tingkat *job dependence* pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra?
4. Apakah *job security* memengaruhi kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra?
5. Apakah *job dependence* memengaruhi hubungan *job security* dan kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra.
2. Untuk mengetahui tingkat *job security* pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra.
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat *job dependence* pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra.
4. Untuk mengetahui apakah *Job security* memengaruhi kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra.
5. Untuk mengetahui apakah *Job Dependence* memengaruhi kekuatan hubungan antara *Job security* dan kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan:
Diharapkan penelitian ini dapat membantu PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra untuk mengetahui bagaimana kondisi kepuasan pegawai, tingkat *job security*, dan *job dependence* sehingga akan membantu atau mendukung pengambilan keputusan terkait hal-hal tersebut.
2. Bagi Pembaca:

Diharapkan penelitian ini dapat membantu menambah wawasan pembaca mengenai kepuasan kerja, *job security*, dan *job dependence* sehingga dapat membantu penelitian di masa yang akan datang.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang penting bagi sebuah perusahaan karena berhubungan dengan sikap yang lazim ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Davis & Newstrom, 2002). Menurut Keitner dan Kinicki kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (2005).

Menurut Moh. As'ad (2004) ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis (faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai termasuk minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja), faktor fisik yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan kondisi fisik pegawai itu sendiri. Selanjutnya faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan, kesejahteraan pegawai, sistem penggajian jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang di berikan, dan promosi. Faktor terakhir adalah faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi antar pegawai perusahaan. Jika diambil dari teori yang dikemukakan oleh Fred Luthans (2010) kepuasan kerja di pengaruhi oleh 5 faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan atasan, *pay*, *chances of career development*, dan kolega. Jika aspek yang ada di dalam pekerjaan tersebut seperti wewenang dan deskripsi tugas yang jelas ini akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, begitu juga dengan pengawasan atasan yang sesuai terhadap bawahannya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Menurut teori Fred Luthans jika pegawai puas dengan gaji yang diterima, pegawai menilai masih banyak kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut, dan pegawai merasa nyaman bekerja bersama koleganya maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Menurut Sora, Caballer, dan Peiro (2010) kepuasan kerja dapat di pengaruhi oleh tingkat *job security*. *Job security* adalah harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Ketika *job security* rendah maka hal ini disebut

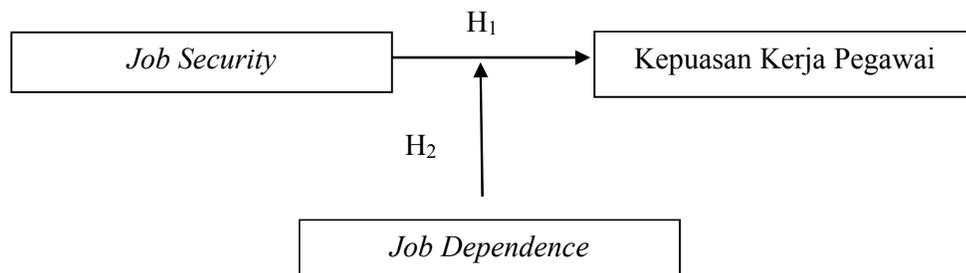
sebagai *job insecurity* (Borg & Elizur, 1992). Indikator dari *Job security* menurut Ashford, Lee, dan Bobko ada empat, yang pertama adalah konflik peran atau apakah seorang pegawai dapat dengan mudah menentukan tugas mana yang harus dikerjakannya terlebih dahulu, lalu kejelasan peran yaitu kejelasan mengenai kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang pegawai tersebut. Yang ketiga adalah perubahan organisasi yaitu kejadian-kejadian di dalam perusahaan yang berpotensi mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan, dan yang terakhir adalah *Locus of Control* atau anggapan pegawai tentang penyebab perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka (1989).

Didalam penelitian yang dilakukan oleh Sora, Caballer, dan Peiro (2010) hubungan kedua variabel tersebut dipengaruhi oleh variabel lain yaitu *job dependence* atau ketergantungan pegawai terhadap pekerjaannya saat ini. *Job dependence* dapat dilihat dari dua faktor yaitu kemampuan pegawai mencari pekerjaan lain dan ketergantungan ekonomi terhadap pendapatan dari pekerjaannya saat ini.

Penelitian yang sudah dilakukan oleh Sora, Caballer, dan Peiro menemukan bahwa semakin tinggi tingkat *job security* seorang pegawai maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi. Ketika tingkat *job security* menurun maka kepuasan kerja pegawai akan ikut menurun juga, tetapi ketika tingkat ketergantungan ekonomi pegawai terhadap pendapatan dari pekerjaannya tersebut tinggi dan kemampuan pegawai tersebut untuk mencari pekerjaan baru rendah ini akan mengurangi penurunan kepuasan kerja pegawai.

Mengacu kepada penelitian yang sudah dilakukan oleh Sora, Caballer, dan Peiro maka penulis merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1.3 Model Penelitian



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti merumuskan hipotesis bahwa tingkat *Job Security* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera dengan tingkat *Job Dependence* sebagai variabel moderating