

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN *OUTSOURCING* PT X

Diyah Ayu Indarwati *, Yudi Tri Harsono

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: yudi.tri.fppi@um.ac.id

Abstract

This study aimed to determine the effect of job satisfaction and job insecurity on the turnover intention of PT. X's outsourcing employees. This research hypothesis is that job satisfaction and job insecurity affect the turnover intention of outsourcing employees of PT X. The subjects of this study are 54 PT. X's outsourcing employees. The data collection method used in this study is a questionnaire consisting of 3 scales, namely job satisfaction scale, job insecurity scale and turnover intention scale. The job satisfaction scale consists of 16 items constructed by the researcher based on the job satisfaction aspect proposed by Luthans et al. (2021), the job insecurity scale consists of 10 items constructed by the researcher based on the job insecurity aspect proposed by Rowntree (2005), and the turnover intention scale consists of 10 items constructed by the researcher based on the turnover intention aspect proposed by Mobley (2011). The result of the analysis of research data for hypothesis testing using multiple linear regression is that there is a simultaneous and significant effect of job satisfaction and job insecurity on the turnover intention of PT. X's outsourcing employees of 56.2% with a significance value of $(p) < 0.05$.

Keywords: job satisfaction; job insecurity; turnover intention; outsourcing employee

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT X. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT X. Subjek penelitian ini adalah 54 karyawan *outsourcing* PT X. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 3 skala, yakni skala kepuasan kerja, skala *job insecurity* dan skala *turnover intention*. Skala kepuasan kerja terdiri dari 16 butir aitem yang dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans et al., (2021), skala *job insecurity* terdiri dari 10 butir aitem yang dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan aspek *job insecurity* yang dikemukakan oleh Rowntree (2005), dan skala *turnover intention* terdiri dari 10 butir aitem yang dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan aspek *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley (2011). Analisis data penelitian untuk pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda, hasilnya terdapat pengaruh simultan dan signifikan kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT X sebesar 56,2% dengan nilai signifikansi $(p) < 0,05$.

Kata kunci: kepuasan kerja; job insecurity; turnover intention; karyawan outsourcing

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah aset penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Salah satu permasalahan terkait sumber daya manusia yang sering terjadi di perusahaan ialah *turnover*. *Turnover* ialah ketika karyawan berhenti dari perusahaan ia bekerja baik dengan sukarela maupun pindah kerja karyawan dari tempat kerja yang satu ke tempat lainnya (Dessler, 2013). Biasanya, proses *turnover* diawali dengan kondisi karyawan yang mempunyai keinginan untuk

meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). *Turnover Intention* diartikan sebagai kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela maupun pindah kerja dari tempat kerja satu ke tempat kerja yang berdasarkan pilihannya sendiri (Mobley, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian Wang et al., (2010) pemicu karyawan keluar dari pekerjaannya dikarenakan ketidakpuasan atas gaji pembayaran yang diterima. Ada berbagai faktor yang menyebabkan karyawan memutuskan keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah promosi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap perusahaan dan *job insecurity* (Kurniawan et al., 2016). Luthans et al., (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah persepsi karyawan tentang seberapa baik perusahaan memberikan pekerjaan untuk karyawan dimana pekerjaan yang diberikan dianggap penting oleh karyawan. Pemicu lain yang menyebabkan *turnover intention* adalah *job insecurity*. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984), *job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena adanya situasi yang mengancam dari suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Septiari & Ardana (2016) mengatakan semakin tinggi *job insecurity* karyawan maka *turnover intention* akan semakin tinggi pula.

Tingkat *turnover* karyawan *outsourcing* PT. PT. X yaitu mencapai 21,5% dalam kurun waktu 1 tahun terakhir (Oktober 2020 - September 2021). Penyebab dari *turnover* yang tinggi tersebut ada beberapa alasan, antara lain yaitu gaji dibawah UMR Kabupaten dengan beban kerja yang setara dengan karyawan yang mendapat gaji UMR Kabupaten sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti kerja meskipun terkadang mereka belum mempunyai pekerjaan baru. Alasan selanjutnya ialah karyawan mendapat pekerjaan baru dengan gaji yang lebih tinggi daripada yang diberikan oleh PT. X. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD, beberapa karyawan yang bekerja di PT. X mempunyai keinginan untuk berhenti/berpindah pekerjaan. 5 dari 7 karyawan mengatakan mempunyai keinginan untuk berhenti/berpindah tempat kerja. Adanya *turnover intention* pada karyawan ditunjukkan dengan karyawan sering mencari-cari info lowongan kerja baru baik dari staf HRD maupun dari internet. *Job insecurity* yang terjadi pada karyawan *outsourcing* PT. X adalah karyawan menjadi merasa tidak aman saat berada di tempat kerja dikarenakan suasana lingkungan kerja yang menurut mereka kurang nyaman. Mereka merasa ketakutan terhadap pekerjaannya yaitu ketakutan akan diberi SP maupun diberhentikan sebelum masa kerja selesai yang berdampak pada hasil penilaian kinerja yang diberikan supervisor buruk sehingga akan menurunkan nilai mereka.

Hasil penelitian Hanafiah (2013) mengatakan jika ada pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Metode

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif dan regresi. Populasi penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di PT X, sampel dalam penelitian ini ialah karyawan *outsourcing* PTX dengan jumlah 54 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive* sampling. Instrumen kepuasan kerja dikonstruksikan oleh peneliti mengacu aspek kepuasan kerja menurut Luthans et al., (2021), instrumen *job insecurity* dikonstruksikan oleh peneliti mengacu pada aspek *job insecurity* menurut Rowntree (2005), instrumen *turnover intention* dikonstruksikan oleh peneliti mengacu pada aspek

turnover intention menurut Mobley (2011). Jumlah aitem baik yang valid maupun gugur dan reliabilitas dari ketiga skala yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Reliabilitas Skala

Skala	Jumlah Aitem	Gugur	Valid	Reliabilitas
Kepuasan Kerja	20	4	16	0,865
<i>Job Insecurity</i>	12	2	10	0,708
<i>Turnover Intention</i>	12	2	10	0,943

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil hitung analisis deskriptif menggunakan bantuan SPSS, mayoritas karyawan *outsourcing* PT Lavilla Kreatif Perkasa memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, mayoritas karyawan *outsourcing* PT Lavilla Kreatif Perkasa memiliki tingkat *job insecurity* sedang dan mayoritas karyawan *outsourcing* PT Lavilla Kreatif Perkasa memiliki tingkat *turnover intention* sedang. Sebelum melakukan uji hipotesis maka peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu yakni uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dari uji normalitas didapatkan hasil bahwa data memiliki nilai signifikansi sebesar $0,802 > p 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Dari uji linearitas didapatkan hasil hubungan antara variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,652 > p (0,05)$ maka hubungan kedua variabel tersebut bersifat linear. Selanjutnya, hubungan antara variabel *job insecurity* dan *turnover intention* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,538 > p (0,05)$ maka hubungan kedua variabel tersebut linear. Dari uji multikolinearitas didapatkan hasil variabel kepuasan kerja dan *job insecurity* memiliki nilai VIF $1,586 < 10$, maka antara kedua variabel independen tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas atau tidak berkorelasi satu sama lain. Lalu hal ini diperkuat dengan nilai *Tolerance* variabel kepuasan kerja dan *job insecurity* sebesar $0,630 > 0,1$ yang berarti bahwa tidak terdeteksi gejala multikorelasional. Dari uji heteroskedastisitas didapatkan hasil grafik *scatterplot*, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dan tidak berkumpul hanya di satu bagian tetapi menyebar di atas, di bawah dan di sekitar angka 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji regresi liner berganda dengan hasil perhitungan sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig
Kepuasan Kerja	-0,323	-3,420	< 0,05
<i>Job Insecurity</i>	0,662	3,747	< 0,05
Konstanta	26,569		
R Square	0,562		
F hitung	32,776		
Sig	< 0,05		

Dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -3,420 dengan nilai signifikansi (p) < 0,05 yang berarti H_1 diterima yaitu ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dapat diketahui bahwa variabel *job insecurity* memiliki nilai t hitung sebesar 3,747 dengan nilai signifikansi (p) < 0,05 yang berarti H_2 diterima yaitu ada pengaruh secara parsial *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dapat diketahui bahwa hasil nilai F hitung sebesar 32,776 dengan nilai signifikansi (p) < 0,05 yang berarti H_3 diterima yakni ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Nilai R Square sebesar 0,562 yang berarti kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* sebesar 56,2% dan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain kepuasan kerja dan *job insecurity*.

Tingkat kepuasan kerja yang sedang menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki kepedulian terhadap perusahaannya sehingga mereka akan memberikan usaha terbaik untuk perusahaannya. Tingkat kepuasan kerja sedang berada pada tengah-tengah antara tinggi dan rendah, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. X memiliki rasa kepuasan kerja tetapi ada beberapa hal yang tidak terpenuhi atau kurang maksimal dalam aspek kepuasan kerja yakni masalah gaji dan kesempatan promosi. Apabila karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, maka karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada tempat ia bekerja (Widyastuti, 2020). Karyawan yang mempunyai rasa kepuasan kerja maka akan lebih produktif dalam bekerja (Robbins & Judge, 2017). Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja sedang lebih produktif daripada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

Tingkat *job insecurity* sedang berarti bahwa mayoritas karyawan *outsourcing* PT X memiliki rasa tidak aman dalam bekerja, terkadang timbul rasa cemas, khawatir akan kehilangan pekerjaan dan karyawan tidak mampu mengatasi rasa cemas dan khawatir akan kehilangan pekerjaannya yang tiba-tiba muncul tersebut. Karyawan *outsourcing* adalah karyawan kontrak dengan waktu tertentu, tetapi dalam aturan perusahaan, karyawan bisa saja diberhentikan sebelum masa kontrak habis karena perusahaan melakukan pengurangan karyawan. Rasa cemas dan khawatir yang dimiliki karyawan *outsourcing* PT X tidak dalam kategori tinggi, artinya mereka tidak selalu memiliki rasa cemas dan khawatir akan kehilangan pekerjaan tetapi hanya kadang-kadang. Tetapi, meskipun terkadang merasa ketidakamanan sebagai karyawan *outsourcing* tiba-tiba diberhentikan kerja mereka dapat mengatasi dengan cara mencoba berfikir positif karena perasaan cemas dan khawatir jika mereka tiba-tiba diberhentikan itu belum tentu terjadi. Terdapat dua pola yang terbentuk pada pegawai kontrak dalam menghadapi *job insecurity*, yang pertama adalah karyawan selalu merasa cemas, terancam, dan tidak aman. Sedangkan yang kedua yakni yang memiliki mental tangguh sehingga dalam menyikapi masalah ini mereka mencoba melihat dari sisi positifnya dan mencari solusi kreatif mungkin untuk mengatasi tantangan sulit ini (Amalia et al., 2020).

Tingkat *turnover intention* sedang ditunjukkan oleh diketahui dari seringnya karyawan berfikiran untuk berhenti kerja karena merasa kurang dengan apa yang didapatkan di pekerjaannya saat ini, tetapi mereka belum berani memutuskan untuk melamar kerja di tempat lain. Mereka mempunyai niat untuk berhenti kerja tetapi terhalang oleh fikiran-fikiran jika nanti mereka sudah berhenti kerja apakah mereka mendapatkan pekerjaan lain yang lebih layak atau malah sebaliknya. Tingkat *turnover intention* akan rendah jika ada komunikasi yang baik dengan rekan kerja, fasilitas penunjang pekerjaan terpenuhi, pimpinan yang memberi arahan dan instruksi kerja, dukungan rekan kerja, dan tunjangan cuti (Pratiwi, 2016). Untuk

mengurangi terjadinya *turnover intention*, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan sumber daya manusia, menerapkan peraturan dan kebijakan yang sesuai dengan harapan para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pangarso (2020) menemukan bahwa ada pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Jika kepuasan kerja tinggi, maka kemungkinan terjadinya *turnover* cukup rendah. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, memiliki catatan kehadiran yang bagus, prestasi kerja bagus, dan hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun rekan kerja satu tim sehingga karyawan munculnya intensi keluar tergolong rendah atau bahkan bisa tidak muncul sama sekali (Hanafiah, 2013).

Penelitian Mulia & Wayan (2018) menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin rendah pula *turnover intention*. Ketika karyawan memiliki *job insecurity* yang rendah berarti karyawan tersebut merasa aman, tidak merasa terancam oleh pekerjaannya, merasa yakin dapat mempertahankan pekerjaannya sehingga kemungkinan memiliki keinginan untuk berpindah kerja kecil (Utama et al., 2015).

Penelitian Mayawati (2021) menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai sebesar 20,3%. Variabel kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 6,2% dan variabel *job insecurity* dengan sumbangan efektif sebesar 14,1%. Karyawan kontrak yang mempunyai kepuasan kerja tinggi pada pekerjaannya dan mempunyai kekhawatiran yang rendah akan keberlangsungan pekerjaannya di masa depan dapat mengurangi intensi keluar (*turnover intention*) (Karomah, 2020).

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan *outsourcing* PT X memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, tingkat *job insecurity* sedang, dan tingkat *turnover intention* sedang. Hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT X, *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT X, serta kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT X. Adapun besaran pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 56,2% dan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.

Daftar Rujukan

- Amalia, G., Ermina, I., & Sukma, N. A. (2020). Perbedaan Job Insecurity Pada Pegawai Kontrak Dengan Guru Honorer Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru the Difference of Job Insecurity in Contract Employees With Honorer Teachers in the Education Environment of Banjarbaru City. *Jurnal Kognisia*, 3(1), 34–38.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). United State of America: Pearson.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran kecamatan Sambaliung kabupaten Berau. *Jurnal Psikoborneo*, 1(3), 178–184. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/3329>

- Karomah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58-70.
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Studi pada Karyawan PT "X" di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 11(9), 141-156.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior* (14th ed.). USA: Information Age Publishing.
- Mayawati, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Perawat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 1(1), 56-67.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mulia, R. A. B. D. C., & Wayan, G. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6622. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p09>
- Pangarso, A. (2020). The effect of job satisfaction on turnover intentions in Star Hotel Semarang. *Sebelas Maret Business Review*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.20961/snbr.v5i1.39222>
- Pratiwi, R. R. (2016). *Turnover Intention Karyawan Departemen Food and Beverage Service di Hotel Grand Royal Panghehar Bandung*. Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung: Program Studi Akomodasi dan Katering.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. In *Pearson Education Limited* (15th ed.). London: Pearson Education Limited.
- Rowntree, J. (2005). *Job Insecurity and Work Intensification*.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429-6456.
- Utama, M. I. W., I, A. K., Dewi, A. A. S. K., & Sriathi, A. A. A. (2015). *Pengaruh Keamanan Kerja pada Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi*. 9(1), 42-56.
- Wang, C. Y. P., Chen, M. H., Hyde, B., & Hsieh, L. (2010). Chinese employees' work values and turnover intentions in multinational companies: The mediating effect of pay satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 38(7), 871-894. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.7.871>
- Widiyastuti, I. (2020). Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing di Perbankan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(3), 326. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i3.2490>