

Upaya Mengurangi Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pekerja Outsourcing

Isthofaina Astuty¹, Fitria Wahyu Risanti²

^{1,2}Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

E-mail : isthofainaastuty@umy.ac.id

Article History:

Received: 01 Mei 2024

Revised: 18 Mei 2024

Accepted: 20 Mei 2024

Keywords: *Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.*

Abstract: Kebijakan dalam mempekerjakan Pekerja outsourcing adalah kebijakan alternatif yang banyak memberikan keuntungan bagi organisasi, namun agar tidak memberikan dampak negatif yang besar perlu dikelola dengan baik. Perasaan tidak aman yang berdampak pada keinginan untuk meninggalkan organisasi adalah salah tantangan dalam mengelola pekerja outsourcing. Oleh karenanya penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di antara karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel populasi, dengan 107 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam studi ini adalah melalui kuesioner. Kuesioner Job insecurity Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai perasaan kehilangan kontrol untuk mempertahankan kelangsungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Instrumen untuk kepuasan kerja diadaptasi dari Robbins dan Judge (2015), menjelaskan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Instrumen niat berpindah diadaptasi dari Mobley (2011), mendefinisikan niat berpindah sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaan mereka atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihan mereka sendiri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh negatif terhadap turn over intention. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah, namun tidak dapat bertindak sebagai variabel intervening dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat berpindah. Implikasi dari penelitian adalah usaha

*organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja adalah langkah yang baik, namun tidak cukup bisa untuk mengontrol tingkat *turn over intention* dari para pekerja *outsourcing* sehingga perlu dipertimbangkan untuk mencari pendekatan keperilakukannya yang lain.*

PENDAHULUAN

Saat ini banyak organisasi yang mempekerjakan penyedia jasa *outsourcing* (vendor) untuk membantu pekerjaan di perusahaan. Jasa *outsourcing* ini mendapatkan banyak perhatian dari industri dikarenakan fleksibel dalam bidang kerja, kebijakan serta konsekuensi dibalik penerapannya. Di sisi lain, dalam bidang pengelolaan sumberdaya, kebijakan organisasi dalam menggunakan jasa *outsourcing* juga memberikan konsekuensi-konsekuensi yang memerlukan perhatian tersendiri. Oleh karenanya banyak peneliti yang mencoba meneliti masalah yang muncul dengan diberlakukan kebijakan perusahaan untuk memberdayakan karyawan *outsourcing*, seperti Peterson, O.H. et al (2022); Busseau, R.A. (2023); Yang, J.F. et al (2023); Hansen, G.E. (2023); Al-Hwarat, H. S., & Al-Ali, A. (2024); Estefan, A. et al (2024); serta Wijaya, L. H., & Basit, A. (2024)

Outsourcing merupakan kegiatan menyerahkan sebagian pelaksanaan aktivitas tertentu kepada pihak lain berdasarkan perjanjian tertentu, perjanjian ini dilakukan dengan cara penandatanganan atau seringkali diperjelaskan dengan sistem kontrak. Karyawan *outsourcing* pada umumnya ditempatkan pada bidang pekerjaan tehnik seperti ditempatkan pada berbagai posisi, misalnya administrator, *office boy*, *driver*, *office guard/security*, *surveyor*, *special technician*, dan *technician* yang membantu kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Meskipun berstatus karyawan kontrak *outsourcing*, karyawan *outsourcing* yang bekerja di sebuah Perusahaan tetap harus mentati segala ketentuan dan system kerja yang berlaku di perusahaan itu seperti halnya dengan pegawai tetap disana. Karyawan *outsourcing* juga mendapat evaluasi kerja untuk menjadi bahan pertimbangan perpanjangan masa kontrak karyawan *outsourcing*. Fenomena yang ditangkap pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang menuntut agar diangkat sebagai karyawan tetap di perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki status yang tidak jelas sehingga karyawan merasa tidak aman dan khawatir jika karyawan tiba-tiba dikeluarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu muncullah tingkat *job insecurity* yang tinggi dan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang menurut mereka lebih pantas dan nyaman (*turn over intention*), seperti hasil penelitian dari Kakar, A.S. et al (2023); Imaroh, M. F., & Sudiro, A. (2023); Hermawan, D., & Riani, A. L. (2023); Maulana, I., & Septyarini, E. (2024); serta Wicaksana, P. (2024). Namun penelitian yang dilakukan (Nasrulloh, 2018) yang menyatakan bahwa variabel *Job insecurity* tidak mempengaruhi intensi *turnover* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan.

Tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja serta dalam peningkatan sumber daya manusia. Hal ini dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi karyawan dan sumber daya manusia yaitu berupa biaya pelatihan dan rekrutmen. Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* adalah kondisi seorang karyawan yang tidak dapat mengendalikan dirinya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam keadaan yang mengancam. Ketidakamanan kerja bisa saja terjadi ketika seorang tidak nyaman dalam suatu pekerjaan karena terdapat masalah dalam perusahaan tersebut misalnya seorang

karyawan senior menguasai pekerjaan tersebut sehingga karyawan junior tidak bebas untuk melakukan tugasnya. *Job insecurity* bisa menimbulkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek nonpsikologis (Ashford, 1989)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan ingin mengetahui dan membuktikan apakah *job insecurity* dapat mempengaruhi *turnover intention* dan kepuasan dapat menjadi variabel intervening antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* PT. PLN Pusat Manajemen Proyek UPM Ketidakamanan kerja atau yang biasa disebut *job insecurity* adalah kondisi seorang karyawan yang tidak dapat mengendalikan dirinya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam keadaan yang mengancam.

Menurut (Saylor.M.C, 2004) *job insecurity* merupakan suatu perasaan seseorang yang tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketidakamanan kerja bisa saja terjadi ketika seorang tidak nyaman dalam suatu pekerjaan karena terdapat masalah dalam perusahaan tersebut misalnya seorang karyawan senior menguasai pekerjaan tersebut sehingga karyawan junior tidak bebas untuk melakukan tugasnya. Kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam dalam perusahaan atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang menandakan adanya ketidakamanan kerja. Dalam konteks ini, karyawan mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena kemungkinan perubahan yang dapat mempengaruhi kondisi kerja dan kelangsungan hubungan serta balas jasa yang diterima dari perusahaan. Menurut (Greenhalgh, 1984) menyatakan bahwa terdapat lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu : Pentingnya pekerjaan bagi individu, Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek pekerjaan, Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, Ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang , dan Tingkat ancaman untuk pekerjaan pada tahun yang akan datang. Menurut Rowntree, (2005) menambahkan aspek-aspek *job insecurity* sebagai berikut: Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, Ketakutan akan kehilangan status sosial dalam masyarakat serta Rasa tidak percaya. Ketika seseorang merasakan *job insecurity* di tempat kerja maka akan banyak dampak yang dirasakan , salah satunya adalah karyawan akan merasakan kualitas kepuasan kerja yang berkurang. Hal senada disampaikan oleh : Ojedekun (2008); Sunaryanto (2018); Wang,D. Et al (2022); Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022); serta Probst,T.M.et all (2023). Oleh karena hipotesis pertama yang diajukan adalah :

H1: *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Robbins (2015) menjelaskan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut Affandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja yaitu sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja, Kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015) diukur dengan menggunakan lima indikator, yaitu : Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, Kepuasan dengan gaji, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan sikap atasan serta Kepuasan dengan rekan kerja. Adapun dampak dari kepuasan kerja adalah meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) seperti yang dipalorkan oleh : Syahronica (2015) ;Annisa (2017) ; Djoko Koestanto (2017); Zhang, H., Sun, L., & Zhang, Q. (2022); Dodanwala,T.C. et al (2023); Ning,L. Et al (2023); serta Nurtjahjono, G. E. et al (2023). Oleh karenanya hipotesis penelitian ke dua yang diajukan adalah

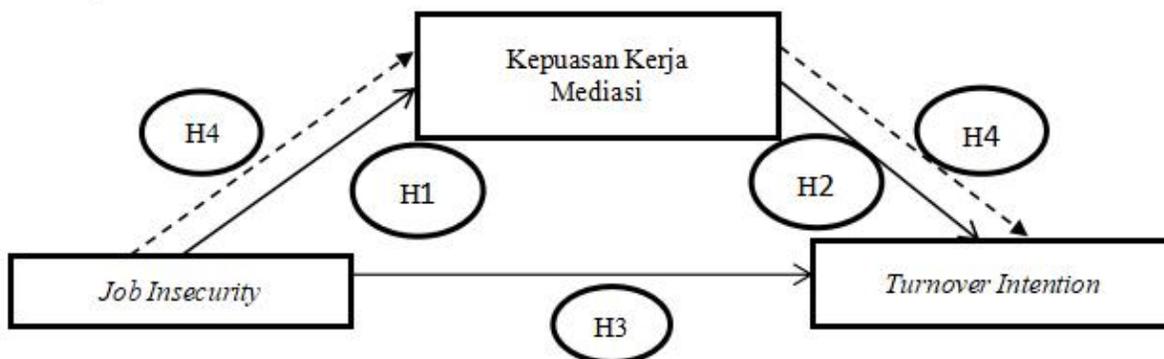
H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention

Menurut Robbins (2015) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki potensial untuk meninggalkan perusahaan baik secara tulus maupun tidak tulus yang dikarenakan pekerjaan yang dilakukan kurang menarik untuk dilakukan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Ketika seseorang sudah tidak nyaman dalam pekerjaan tersebut, maka dapat mendorong sumber daya manusia tersebut mengambil langkah untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih layak dan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah suatu niat dari karyawan untuk mengakhiri pekerjaannya secara sukarela atau beralih pekerjaan ke tempat yang lain sesuai yang mereka pilih. Shaw, J (2013) membagi *turnover* menjadi dua yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Involuntary turnover* adalah kondisi dimana perusahaan melakukan pemutusan kerja, sedangkan *voluntary turnover* adalah kondisi ketika karyawan memutuskan meninggalkan pekerjaan karena keinginannya atau dengan sukarela. Mobley (2011) menunjukkan bahwa pengukuran *turnover intention* dapat dibagi menjadi tiga indikator yaitu : *Thinking of quitting* , *Intention to search for alternative* dan *Intention to quit*. Banyak penelitian menunjukkan beberapa dampak yang muncul ketika karyawan merasakan *job insecurity*, salah satunya adalah munculkan *turnover intention* sdari karyawan. Hal senada telah disampaikan oleh: A.A Gede Agung Januartha (2019); Kakar,A.S. et al (2023); Imaroh, M. F., & Sudiro, A. (2023); Hermawan, D., & Riani, A. L. (2023);Ratnaningrum,R. et al (2023); serta Maulana, I., & Septyarini, E. (2024). Oleh karenanya hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H3: Job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover Intention

H4: Kepuasan kerja menjadai variable intervening pengaruh antara job insecurity terhadap turnover intention.

Adapun model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METHOD

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, (Sugiyono, 2009). Melalui penelitian ini, terdapat variabel independen yaitu *job insecurity* sedangkan kepuasan kerja dan *turnover intention* sebagai variabel dependen sehingga dapat mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Objek yang dipilih pada penelitian ini adalah PT. PLN Pusat Manajemen Proyek Makassar yang berlokasi di Panakkukang, Jl. Prof. Abdurahman Basalamah No.16, Karampuang, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Subjek yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Pusat Manajemen Proyek

Makassar yang memiliki jumlah 348 karyawan namun hanya terdapat 192 karyawan *outsourcing* yang bisa saya hubungi melalui *Whatsapp*. Kuesioner *Job Insecurity* diambilkan dari Greenhalgh dan Rossenblatt, (1984), instrumen kepuasan kerja berdasar pada Robbins dan Judge (2015) sedangkan *Turnover intention* bersumber dari Mobley (2011). Alat analisis yang digunakan untuk menguji keempat hipotesis penelitian adalah Path Analysis dengan regresi linier dengan dilengkapi uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan *outsourcing* PT. PLN UPMK V yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki. PT. PLN UPMK V merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan sehingga wajar jika karyawannya didominasi oleh laki-laki yang lebih bertenaga dibanding perempuan. Mayoritas yang bekerja sebagai karyawan *outsourcing* yaitu dengan tingkat pendidikan terakhir SMA. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. PLN UPMK V memiliki lama kerja 1-5 tahun. Lama kerja yaitu rentang waktu yang digunakan seseorang untuk bekerja dalam suatu perusahaan, sehingga semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan maka semakin banyak pengalaman yang ia dapatkan. Oleh karena itu lama kerja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Tabel 1. Profile Responden

Aspect	Sub Aspect	Quantity	Percentage
Gender	Pria	79	73,8
	Wanita	28	26,2
Job Mature	1 th – 5 th	71	66,4 %
	6 th – 10 th	27	25,2 %
	10 th ke atas	9	8,4 %
Education Level	SMA	14	13,1%
	S1	86	80,4%
	S2	2	1,9 %
	Lainnya	5	4,6 %

Sumber: Hasil SPSS V23 (2024)

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa kuesioner *job insecurity* memiliki item pertanyaan yang valid dan terdapat 1 item pertanyaan yang gugur karena tidak valid. Kepuasan kerja memiliki 6 item pertanyaan yang valid. Nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 maka hasil reliabilitas semakin bagus. *Job Insecurity* sebesar 0,710, Kepuasan Kerja 0,710, dan *Turnover Intention* 0,875 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 2. Hasil uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Conclusion
Job Insecurity	,710	Reliable

Kepuasan Kerja	,710	Reliable
Turnover Intentions	,875	Reliable

Sumber: Hasil SPSS V23 (2024)

Statistik deskriptif dari variabel *job insecurity* dengan total rata-rata 2,8 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5, hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* yang dimiliki karyawan pada PT. PLN UPMK V dalam kategori sedang. Statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata 3,6 atau dalam kategori tinggi. Statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel *turnover intention* menunjukkan jumlah rata-rata 2,62 atau dalam kategori sedang.

Tabel 3. Diskriptif Statistik Variabel

Variable	Mean	SD
Job Insecurity	2,8	0,884
Kepuasan Kerja	3,6	0,805
Turnover Intention	2,62	0,830

Sumber: Hasil SPSS V23 (2024)

Untuk menguji ketiga hipotesis penelitian, yakni H1, H2, dan H3 digunakan path analysis dengan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda., sedangkan untuk menguji H4 digunakan uji Sobel. Hasil analisis regresi sederhana yang diperoleh dari tabel 4 pada bagian *coefficients* yaitu nilai signifikansi variabel *job insecurity* (X) yaitu 0.632 lebih besar dari 0.05 dan memiliki t hitung sebesar $-0,480 < t$ tabel sebesar 0,676 artinya *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. **Jadi H1 ditolak.** Sedangkan nilai t hitung kepuasan kerja sebesar -4,295 dan nilai probabilitas (p) dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti $(p) < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya **H2 diterima.** Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat diperoleh nilai t hitung *job insecurity* sebesar 3,284 dan nilai probabilitas (p) dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti $(p) < 0,05$. Suatu variabel dapat dianggap signifikan jika nilai probabilitas $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya **H3 diterima.** Adapun hasil dari pengujian Sobel Test dalam penelitian ini, kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 0,631 yang artinya lebih kecil dari 1,96 jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening pada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* (**H4 ditolak**).

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hypothesis	Code	Coefficient	T-value	P-Value	Conclusion
Direct effect					
JI->KK	H1	-0,050	-0,480	0,633	Tidak Signifikan
JI->TI	H3	0,283	3,284	0,001	Signifikan
KK->TI	H2	-0,371	-4,295	0,000	Signifikan
Indirect Effect					
JI->KK->TI	H4	0,479	0,479	0,000	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil SPSS V23 (2024)

Berdasarkan analisis hasil pengujian hipotesis 1 *job insecurity* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya pernyataan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tidak terbukti. Apabila tingkat kepuasan kerja tinggi maka tidak akan merubah *job insecurity* pada perusahaan tersebut begitu pula sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Putri,P.A. (2023) namun bertolak belakang dengan penelitian dari Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023)

Hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan outsourcing PT. PLN UPMK V Makassar, maka akan mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya ketika mereka puas dengan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja yang tinggi mampu mengurangi niat seseorang untuk melakukan *turnover intention*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chen.X et al (2023) dan Ardyputri, A. F., & Ariyanto, E. (2023). Yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* diterima. Artinya, karyawan outsourcing PT. PLN UPMK V ketika memiliki rasa *job insecurity* yang tinggi maka tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut juga ikut meningkat. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan uji statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *turnover intention* memiliki total rata-rata dalam kategori sedang. Karyawan akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan bermula dari rasa ketidakamanan dalam bekerja dan memiliki rasa cemas yang berlebih dalam pekerjaannya sehingga mereka akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang menurut mereka jauh lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan hasil penelitian dari Sakti,L.H. et al (2024) dan Dayan,I.R. et al (2024) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil dari pengujian *sobel* didapatkan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi mediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Pengujian sebelumnya mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *job insecurity*, *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* oleh karena itu, sudah bisa menunjukkan hipotesis kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* ditolak.

KESIMPULAN

1. *Job insecurity* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. PLN UPMK V Makassar.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. PLN UPMK V Makassar.
3. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. PLN UPMK V Makassar.
4. Kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel *intervening* pada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan selama proses penelitian berlangsung, yaitu: terdapat beberapa pertanyaan dalam kuesioner yang sulit untuk dipahami oleh responden sehingga terdapat adanya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden yang dapat

mempengaruhi hasil dari jawaban kurang maksimal. **Kedua** Metode pengumpulan data pada penelitian ini hanya membagikan kuesioner dalam bentuk google formulir sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal dikarenakan banyak karyawan yang kurang paham dalam pengisian kuesioner secara online tersebut.

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh saran sebagai berikut bagi Perusahaan adalah PT. PLN UPMK V Makassar harus mengidentifikasi kembali apakah gaji yang diberikan untuk karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga karyawan akan lebih puas dalam bekerja. Selanjutnya PT. PLN UPMK V Makassar memerlukan cara agar karyawan tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan walaupun mereka hanya karyawan outsourcing mungkin bisa dengan memberikan motivasi dan memberi fasilitas yang memadai agar karyawan tersebut mau bertahan di perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan kuesioner yang bahasanya lebih mudah dipahami sehingga karyawan mengerti apa maksud dari pertanyaan tersebut. Peneliti selanjutnya diharapkan dalam penyebaran kuesioner diharapkan tidak hanya menggunakan google formulir melainkan dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Gede Agung Januartha, I. G. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2*.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Al-Hwarat, H. S., & Al-Ali, A. (2024). The Impact Of Workforce Outsourcing On Employee Work Life Quality: An Applied Study On Customer Service Of Online Shopping Organizations. *Migration Letters, 21(S4)*, 930-941.
- Annisa, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. *JOM FEKOM Vol 4*.
- Ardyputri, A. F., & Ariyanto, E. (2023). The effect of job stress, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention of PT. Aplus Pacific Jakarta. *European Journal of Business and Management Research, 8(2)*, 238-243.
- Ashford, S. C. (1989). Content, Causes, and onsequences of Job Insecurity: A Theory Based Measure and Subtantive Test. *Academy of Management Journal, 803-829*.
- Busseau, R. A. (2023). *The Upside and Downside of Outsourcing: Investigating the Impact on Permanent Employees* (Doctoral dissertation, University of Maryland University College).
- Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Shami, S. S. A. A. (2023). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *Plos one, 18(6)*, e0287284.
- Dayyan, I. R., Miranda, F., & Lubis, R. A. (2024). The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediator for Employees of PT. ABC Factory Unit. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL), 3(1)*, 29-36.
- Djoko Koestanto, R. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Hotel Grand Candi Semarang. *Gemawisata : Jurnal Ilmiah Pariwisata*.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583-2592.
- Estefan, A., Gerhard, R., Kaboski, J. P., Kondo, I. O., & Qian, W. (2024). *Outsourcing policy and worker outcomes: Causal evidence from a mexican ban* (No. w32024). National Bureau of Economic Research.
- Greenhalgh, L. &. (1984). Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 438-448.
- Hansen, G. E. (2023). Why Is Outsourcing Good for Some Employees and Bad for Others? How Demands and Resources Moderate the Outcome. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X231214967.
- Hermawan, D., & Riani, A. L. (2023). The influence of job insecurity on turnover intentions through the role of mediating job satisfaction in textile industry solo district, indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(3).
- Imaroh, M. F., & Sudiro, A. (2023). The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 12(2), 148-157.
- Kakar, A. S., Misron, A., Meyer, N., & Durrani, D. K. (2023). Job insecurity as a mediator between fearing COVID-19 and turnover intention: empirical evidence during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 752-767.
- Maulana, I., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3819-3825
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo .
- Nasrulloh. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention
- Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022). The role of job satisfaction in mediation the effect of self-efficacy and job insecurity on turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(4), 494-513
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., ... & Yu, X. (2023). The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers. *International journal for equity in health*, 22(1), 155.
- Nurtjahjono, G. E., Setyono, L., Sugiastuti, R. H., & Fisabilillah, R. J. (2023). Predicting turnover intention through employee satisfaction and organizational commitment in Local Banks in East Java. *Profit: Jurnal Adminsitasi Bisnis*, 17(1), 94-102
- Ojedokun, A. (2008). Perceived Job Insecurity, Job Satisfaction And Intention To Quit Among Employees Of Selected Banks In Nigeria. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*.
- Petersen, O. H., Andersen, L. B., Bhatti, Y., & Houlberg, K. (2022). Competition, ownership, and the impact of government outsourcing on employees. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(2), 398-415.
- Probst, T. M., Tomas, J., Roll, L., Maslić Seršić, D., Jiang, L., & Jenkins, M. R. (2023). Attenuating the relationship between job insecurity and job satisfaction: An examination of

- the role of organizational learning climate in three countries. *Economic and industrial democracy*, 0143831X231155975.
- Putri, P. A., Simon, Z. Z., & Zain, E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 50-61.
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2990-3000.
- Ratnaningrum, R., Purwadi, T., Susilowati, H., Hargyatni, T., & Widyaningsih, D. (2023). Job Insecurity, work stress, work family conflict, and employees turnover intention. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 2(03), 77-95.
- Robbins, J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Harper and Row.
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Pranogyo, A. B., Abdoellah, M. N., & Zabidi, I. (2024). The Influence of Leadership Style, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention Level. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 224-230.
- Saylor, M. C. (2004). A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 17.
- Shaw, J. D. (2013). Turnover Rates and Organizational Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 268-309.
- Sunaryanto, D. P. (2018). Hubungan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan kepuasan kerja karyawan pt.x. *Mercu Buana university Institutional Repository*.
- Syahronica, G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk. *administrasibisnis.studentjournal,ub.ac.id*.
- Wang, D., Niu, Z., Sun, C., Yu, P., Wang, X., Xue, Q., & Hu, Y. (2022). The relationship between positive workplace gossip and job satisfaction: The mediating role of job insecurity and organizational identity. *Frontiers in Psychology*, 13, 989380.
- Wicaksana, P. (2024). Exploring the Impact of Burnout and Job Insecurity on Turnover Intention During the Covid-19 Pandemic. *Acta Psychologica*, 2(4), 141-149
- Wijaya, L. H., & Basit, A. (2024). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment Moderated by External Locus of Control. *JMET: Journal of Management Entrepreneurship and Tourism*, 2(1), 10-20.
- Yang, J. F., Shi, W., Chen, E. W., Luo, B. N., Zhao, J. Z., Yin, Z., & Tao, J. (2023). Are “outsiders” in? Exploring the impact of outsourced workers’ perceived insider status and job value status on job performance. *Frontiers in Psychology*, 14, 1159022.
- Zhang, H., Sun, L., & Zhang, Q. (2022). How Workplace social capital affects turnover intention: the mediating role of job satisfaction and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9587.