
Research Article

“PENGARUH PENERAPAN SISTEM OUTSOURCING TERHADAP JOB INSECURITY DAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN OUTSOURCING DI KOTA BANDAR LAMPUNG”

Khairul Saleh*, ² Yuliana Yamin, ³Hikmah Justiti A

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

³Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I Lampung), Indonesia

Abstract

Keywords: .
outsourcing
system,
job
insecurity,
turnover
intention,
outsourced
employees,
SEM-PLS

*Corresponding author :
khairul.saleh@fe.saburai.ac.id

The implementation of an outsourcing system has become one of the strategies adopted by companies to improve the efficiency of human resource management. However, this employment system often presents various challenges, particularly regarding the emergence of job insecurity and turnover intention among outsourced employees. This study aims to examine the effect of the implementation of the outsourcing system on job insecurity and turnover intention, as well as the effect of job insecurity on turnover intention among outsourced employees in Bandar Lampung City. This study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 107 outsourced employees in Bandar Lampung City. The data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS software. The findings indicate that the implementation of the outsourcing system has a positive and significant effect on job insecurity. In addition, the implementation of the outsourcing system also has a positive and significant effect on turnover intention. Furthermore, job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention and is identified as the most dominant factor influencing employees' intention to leave the organization. These findings suggest that the characteristics of the outsourcing system, which have not fully provided employment security, contribute to higher levels of perceived job insecurity and employees' intention to leave their jobs. Therefore, companies are encouraged to improve the management of the outsourcing system by ensuring clear employment contracts, effective communication, protection of employees' rights, and opportunities for career development to reduce job insecurity and minimize turnover intention.

How to cite:

Khairul Saleh, Yuliana Amin,& Hikmah Justiti A (2026). Pengaruh Penerapan Sistem Outsourcing Terhadap Job insecurity Dan Turnover Intention Pada Karyawan Outsourcing Di Kota Bandar Lampung, 6(2): 9-17

Pendahuluan

Penerapan sistem *outsourcing* telah menjadi salah satu strategi yang banyak digunakan perusahaan di Indonesia untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memfokuskan kegiatan pada bisnis inti (*core business*) (Putri & Sudiarawan, 2024). Praktik ini berkembang di berbagai sektor, termasuk sektor perbankan, sehingga diperlukan regulasi yang mampu menjamin keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan hak pekerja. Melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pemerintah memberikan dasar hukum mengenai penyelenggaraan hubungan kerja *outsourcing*, mulai dari perjanjian kerja, perlindungan hak pekerja, hingga kepastian hubungan kerja sebagai upaya mewujudkan hubungan industrial yang adil dan memberikan kepastian hukum bagi seluruh pihak (Samuel, Sinaga, & Sudarto, 2024).

Sektor perbankan merupakan salah satu sektor yang banyak memanfaatkan tenaga kerja *outsourcing* untuk mendukung kegiatan operasional, seperti petugas keamanan (*security*), layanan kebersihan (*cleaning service*), pengemudi, hingga petugas layanan administrasi. Di Kota Bandar Lampung, praktik *outsourcing* juga diterapkan oleh berbagai perbankan sebagai upaya meningkatkan efisiensi operasional dan fleksibilitas pengelolaan sumber daya manusia. Namun demikian, penerapan sistem *outsourcing* perlu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar hak-hak pekerja, kepastian hubungan kerja, serta perlindungan ketenagakerjaan tetap terpenuhi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Putri & Sudiarawan, 2024). Penerapan sistem *outsourcing* yang belum sesuai ketentuan berpotensi menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*), yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) (Astuty & Risanti, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem *outsourcing* terhadap *job insecurity* dan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* sektor perbankan di Kota Bandar Lampung.

Kerangka & Hipotesis Penelitian



H1: Penerapan sistem *outsourcing* berpengaruh terhadap *job insecurity*.

H2: Penerapan sistem *outsourcing* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H3: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Tinjauan Pustaka

Sistem Outsourcing

Sistem *outsourcing* merupakan mekanisme penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa atau perusahaan alih daya untuk mendukung efisiensi operasional tanpa mengurangi perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dalam praktiknya, penerapan sistem *outsourcing* harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan agar tercipta hubungan kerja yang jelas, adil, dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun perusahaan.

Berdasarkan substansi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, penelitian ini mengukur penerapan sistem *outsourcing* melalui tujuh indikator, yaitu (1) kejelasan perjanjian kerja, (2) kejelasan hak dan kewajiban pekerja, (3) kesesuaian upah, kompensasi, dan kesejahteraan, (4) perlindungan hak pekerja *outsourcing*, (5) ketersediaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, (6) kejelasan status hubungan kerja, dan (7) keadilan perlakuan di tempat kerja

Job Insecurity

Job insecurity merupakan persepsi atau perasaan tidak aman yang dialami pekerja terhadap keberlangsungan pekerjaannya sehingga menimbulkan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan atau menurunnya kualitas pekerjaan di masa mendatang. Kondisi ini umumnya muncul ketika pekerja menghadapi ketidakpastian mengenai status kerja, perpanjangan kontrak, maupun peluang mempertahankan pekerjaannya. Greenhalgh

dan Rosenblatt (1984) dalam Astuty dan Risanti (2024) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan kehilangan kendali untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Dalam penelitian ini, variabel *job insecurity* diukur menggunakan empat indikator, yaitu (1) kekhawatiran kehilangan pekerjaan, (2) ketidakpastian masa depan pekerjaan, (3) kekhawatiran kontrak kerja tidak diperpanjang, dan (4) perasaan tidak aman terhadap status pekerjaan.

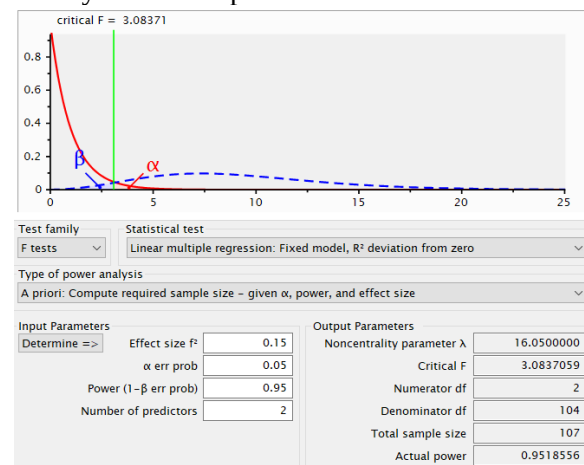
Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau kecenderungan seseorang untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja secara sukarela dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Tingginya turnover intention dapat menjadi indikator adanya ketidakpuasan maupun ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan selama bekerja. Mobley (2011) dalam Astuty dan Risanti (2024) menjelaskan bahwa turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela sesuai dengan pilihan pribadi. Dalam penelitian ini, variabel turnover intention diukur melalui empat indikator, yaitu (1) niat mencari pekerjaan lain, (2) keinginan mengundurkan diri, (3) keinginan berpindah ke perusahaan lain, dan (4) keinginan memperoleh pekerjaan tetap di perusahaan lain.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem *outsourcing* terhadap *job insecurity* dan *turnover intention* pada tenaga kerja *outsourcing* di Provinsi Lampung. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di Provinsi Lampung dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti (*unknown population*). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi G*Power versi 3.1.9.7 melalui pendekatan *a priori power analysis*. Analisis dilakukan dengan memilih test family berupa F tests dan *statistical test* berupa *Linear Multiple Regression: Fixed Model, R² Deviation from Zero*, karena penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen menggunakan analisis regresi linear. Perhitungan dilakukan dengan menetapkan *effect size* (f^2) sebesar 0,15 yang menunjukkan kategori sedang (*medium effect size*), tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, serta statistical power sebesar 0,95. Penggunaan parameter tersebut bertujuan untuk memperoleh jumlah sampel minimum yang memadai sehingga hasil analisis memiliki tingkat ketelitian dan kekuatan statistik yang baik dimana didapatkan hasil sebanyak 107 sampel.



Sumber : olah data, 2026

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form* kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert empat poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, dan 4 = Sangat Setuju. Penggunaan skala empat poin bertujuan untuk mengurangi kecenderungan responden memilih jawaban netral (*central tendency bias*), sehingga diperoleh gambaran persepsi yang lebih tegas terhadap setiap pernyataan. Variabel penerapan sistem *outsourcing* diukur berdasarkan indikator yang dikembangkan dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sedangkan variabel *job insecurity* diadaptasi dari konsep Greenhalgh dan Rosenblatt dan turnover intention Mobley instrumen.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS dengan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Tahapan analisis diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan evaluasi model

pengukuran (*outer model*) melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk menggunakan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Setelah model pengukuran memenuhi kriteria, dilakukan evaluasi model struktural (*inner model*) melalui pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values* untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel penerapan sistem *outsourcing* terhadap *job insecurity* dan *turnover intention*.

Hasil

Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	79	73,83
Wanita	28	26,17
Total	107	100

Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, dari total 107 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin pria sebanyak 79 orang (73,83%), sedangkan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 28 orang (26,17%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian didominasi oleh pria.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

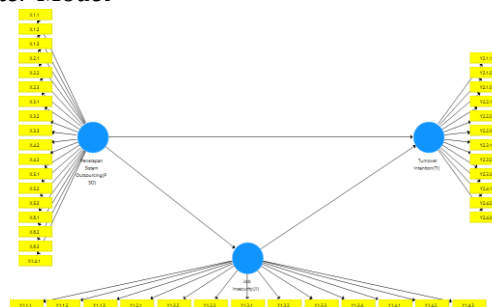
Rentang Umur	Frekuensi	Presentase (%)
< 20 tahun	2	1,87
20–25 tahun	38	35,51
26–35 tahun	46	42,99
36–45 tahun	17	15,89
46–55 tahun	4	3,74
> 55 tahun	0	0,00
Total	107	100

Berdasarkan karakteristik responden menurut rentang umur, mayoritas responden berada pada kelompok usia 26–35 tahun sebanyak 46 orang (42,99%), diikuti kelompok usia 20–25 tahun sebanyak 38 orang (35,51%), kelompok usia 36–45 tahun sebanyak 17 orang (15,89%), kelompok usia 46–55 tahun sebanyak 4 orang (3,74%), dan kelompok usia di bawah 20 tahun sebanyak 2 orang (1,87%).

Sementara itu, tidak terdapat responden yang berusia di atas 55 tahun (0,00%). Hal ini

menunjukkan bahwa responden dalam penelitian didominasi oleh masyarakat usia produktif, khususnya pada rentang usia 26–35 tahun

Outer Model



Berdasarkan kerangka konseptual yang diajukan, spesifikasi model struktural awal dalam penelitian ini dimodelkan menggunakan software SmartPLS seperti yang tertera pada Gambar diatas. Model ini terdiri dari tiga konstruk laten, yaitu Penerapan Sistem *outsourcing* (PSO) dengan 7 indikator, *Job insecurity* (JI) dengan 4 indikator, serta *Turnover Intention* (TI) dengan 4 indikator yang diuji melalui hubungan pengaruh langsung (*direct effect*).

Uji validitas Konvergen dan Reliabilitas

Construct Reliability and Validity				
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
PSO	0,856	0,856	0,961	0,907
JI	0,823	0,843	0,913	0,781
TI	0,807	0,808	0,875	0,707

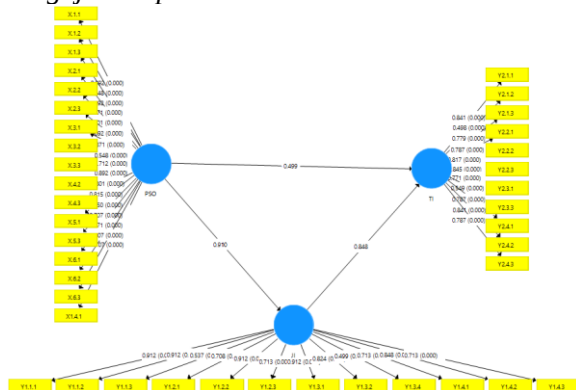
Evaluasi outer model dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner memenuhi kriteria validitas konvergen (nilai AVE > 0,50) dan reliabilitas konstruk (nilai Cronbach's Alpha > 0,70 serta Composite Reliability > 0,70). Berdasarkan hasil output SmartPLS, berikut adalah rincian pengujian untuk masing-masing variabel:

1. Variabel PSO (*Perceived Supervisor Support*) Variabel PSO dinyatakan sangat valid dan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai AVE sebesar 0,907 (di atas 0,50) yang berarti indikator mampu menjelaskan varians variabel secara optimal. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,856 dan Composite Reliability sebesar 0,961 yang menunjukkan tingkat konsistensi internal instrumen sangat tinggi (jauh di atas 0,70).
2. Variabel JI (*Job Insecurity*) Variabel JI memenuhi kriteria kualitas pemodelan yang baik dengan nilai AVE

sebesar 0,781 (di atas 0,50), sehingga dinyatakan valid secara konvergen. Untuk uji reliabilitas, variabel ini memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,823 dan Composite Reliability sebesar 0,913, yang berarti alat ukur yang digunakan sangat andal dan konsisten (di atas 0,70).

3. Variabel TI (Turnover Intention) Variabel TI terbukti valid dan reliabel untuk digunakan dalam pengujian model. Hasil statistik menunjukkan nilai AVE sebesar 0,707 (di atas 0,50) yang memenuhi syarat validitas. Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,807 dan Composite Reliability sebesar 0,875 yang berada di atas ambang batas kritis 0,70, menegaskan konsistensi indikatornya

Inner Model Pengujian Hipotesis



Mean, STDEV, T-Values, P-Values					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
JI -> TI	0.848	0.851	0.022	41.364	0.000
PSO -> JI	0.910	0.995	0.030	28.270	0.000
PSO -> TI	0.499	0.512	0.080	6.240	0.000

Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping pada SmartPLS, kriteria penerimaan hipotesis dinilai dari nilai T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketiga hipotesis pengaruh langsung (direct effect) yang diajukan dalam penelitian ini seluruhnya diterima dan terbukti signifikan sebagaimana :

1. Pertama, jalur hubungan PSO terhadap JI memiliki arah positif dengan koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,610, nilai T-Statistics 20,270, dan P-Values 0,000.
2. Kedua, hubungan JI terhadap TI menunjukkan pengaruh positif paling kuat dengan koefisien sebesar 0,848, didukung nilai T-Statistics sebesar 41,364 dan P-

Values 0,000.

3. Selanjutnya, pengujian pada jalur pengaruh PSO terhadap TI juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara langsung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,499, nilai T-Statistics sebesar 6,240 (> 1,96), serta nilai P-Values sebesar 0,000 (< 0,05).

Secara keseluruhan, hasil statistik ini menegaskan bahwa setiap variabel independen di dalam model memiliki kontribusi positif yang nyata dan signifikan terhadap peningkatan variabel dependennya masing-masing tanpa adanya jalur intervensi

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
TI	0,736	0,729

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, variabel TI memiliki nilai R Square sebesar 0,736. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi atau variasi variabel independen (PSO dan JI) dalam menjelaskan variabel TI adalah sebesar 73,6%, yang termasuk dalam kategori pengaruh yang kuat. Sementara itu, sisanya sebesar 26,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Penerapan Sistem Outsourcing terhadap Job insecurity

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS, diperoleh nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,610, nilai T-Statistics sebesar 20,270 (>1,96), dan P-Values sebesar 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga penerapan sistem *outsourcing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job insecurity.

Koefisien jalur yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan sistem *outsourcing* sebagaimana dirasakan oleh tenaga kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *job insecurity* yang mereka alami. Kondisi ini menunjukkan bahwa karakteristik sistem *outsourcing* yang identik dengan hubungan kerja berdasarkan kontrak, ketidakpastian masa kerja, kemungkinan tidak diperpanjangnya kontrak, serta keterbatasan kepastian karier mampu meningkatkan rasa tidak aman pekerja terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan

dengan teori *Job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yang menyatakan bahwa ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan merupakan salah satu sumber utama tekanan psikologis bagi pekerja. Dalam konteks tenaga kerja *outsourcing*, status hubungan kerja yang bergantung pada kontrak dan kebutuhan perusahaan menyebabkan pekerja memiliki persepsi bahwa pekerjaan yang dimiliki sewaktu-waktu dapat berakhir. Akibatnya, rasa khawatir kehilangan pekerjaan menjadi lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan status tetap.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa implementasi sistem *outsourcing* di Provinsi Lampung masih dipersepsikan sebagai sistem kerja yang belum sepenuhnya memberikan rasa aman kepada tenaga kerja. Meskipun sistem *outsourcing* bertujuan meningkatkan fleksibilitas perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia, di sisi lain pekerja masih merasakan adanya ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan penyedia maupun pengguna tenaga kerja *outsourcing* perlu meningkatkan transparansi kontrak kerja, memberikan informasi yang jelas mengenai evaluasi kinerja, peluang perpanjangan kontrak, serta perlindungan hak-hak pekerja agar tingkat *job insecurity* dapat ditekan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa sistem *outsourcing* berpotensi meningkatkan persepsi ketidakamanan kerja pada karyawan. Penelitian Astuty dan Risanti (2024) menjelaskan bahwa karakteristik hubungan kerja *outsourcing* yang didominasi oleh kontrak jangka tertentu dan ketidakpastian keberlanjutan pekerjaan menjadi faktor utama munculnya *job insecurity* pada pekerja. Selain itu, penelitian Saputri, Hidayati, dan Lestari (2025) juga menemukan bahwa sistem kerja kontrak maupun *outsourcing* berkaitan dengan meningkatnya *job insecurity* karena pekerja merasa masa depan pekerjaannya tidak pasti, sehingga memengaruhi kondisi psikologis mereka. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa penerapan sistem *outsourcing* memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan tingkat *job insecurity* tenaga kerja *outsourcing* di Provinsi Lampung

Penerapan Sistem Outsourcing berpengaruh terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penerapan sistem *outsourcing* memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,499, nilai T-Statistics sebesar 6,240, dan P-Values sebesar 0,000, sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan sistem *outsourcing* sebagaimana dipersepsikan oleh tenaga kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan berpindah kerja. Kondisi ini menggambarkan bahwa sistem kerja *outsourcing* yang didominasi oleh kontrak jangka tertentu, keterbatasan jenjang karier, serta ketidakpastian keberlanjutan hubungan kerja mendorong pekerja untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih stabil.

Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan merupakan respons yang wajar ketika pekerja merasa bahwa organisasi belum mampu memberikan kepastian terhadap masa depan karier maupun keamanan pekerjaan. Dalam praktiknya, banyak tenaga kerja *outsourcing* yang memandang status kerja tetap sebagai tujuan utama karena dianggap mampu memberikan perlindungan kerja, kepastian pendapatan, serta kesempatan pengembangan karier yang lebih baik. Oleh karena itu, ketika sistem *outsourcing* belum mampu memenuhi harapan tersebut, kecenderungan turnover intention akan meningkat.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan efisiensi melalui penggunaan tenaga kerja *outsourcing*, tetapi juga perlu membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan loyalitas pekerja. Pemberian kesempatan pengembangan kompetensi, komunikasi yang terbuka mengenai kontrak kerja, penghargaan atas kinerja, serta perlakuan yang adil dapat menjadi upaya untuk menekan munculnya turnover intention pada tenaga kerja *outsourcing*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karakteristik sistem *outsourcing* berkaitan dengan meningkatnya keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi. Penelitian Rania dan Kustiawan (2025) menemukan bahwa pekerja *outsourcing* memiliki kecenderungan turnover intention yang lebih tinggi akibat berbagai faktor psikologis dan kondisi kerja yang belum memberikan rasa aman. Selanjutnya, penelitian Ardila (2026) menjelaskan bahwa dalam

lingkungan kerja *outsourcing*, ketidakpastian pekerjaan serta aspek psikologis lainnya mendorong pekerja untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih menjanjikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa penerapan sistem *outsourcing* dapat meningkatkan kecenderungan tenaga kerja untuk berpindah kerja

Job insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0,848, nilai T-Statistics sebesar 41,364, dan P-Values sebesar 0,000, sehingga hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien tersebut merupakan yang terbesar dibandingkan jalur pengaruh lainnya, sehingga menunjukkan bahwa *job insecurity* merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi turnover intention pada penelitian ini.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja *outsourcing*, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Perasaan khawatir terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan, ketidakpastian perpanjangan kontrak, serta minimnya kepastian masa depan kerja mendorong pekerja untuk mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih aman dan memberikan prospek karier yang lebih baik.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor psikologis yang berkontribusi terhadap munculnya turnover intention. Ketika pekerja terus-menerus berada dalam kondisi tidak pasti mengenai keberlangsungan pekerjaannya, tingkat stres dan kecemasan akan meningkat sehingga komitmen terhadap organisasi menurun. Dalam kondisi tersebut, pekerja cenderung mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang menawarkan keamanan kerja dan stabilitas yang lebih tinggi.

Besarnya pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention pada penelitian ini menunjukkan bahwa aspek psikologis memiliki peranan yang sangat penting dalam mempertahankan tenaga kerja *outsourcing*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengurangi persepsi ketidakamanan kerja melalui komunikasi yang

jelas mengenai kontrak kerja, penyampaian informasi mengenai peluang perpanjangan kontrak, pemberian perlindungan terhadap hak-hak pekerja, serta penyediaan kesempatan pengembangan karier. Dengan demikian, tingkat turnover intention dapat ditekan sehingga stabilitas tenaga kerja perusahaan dapat lebih terjaga.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu determinan utama turnover intention. Penelitian Indarwati dan Harsono (2022) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan *outsourcing* PT X. Hasil serupa juga ditemukan oleh Febriyanti, Marlani, dan Yuliawati (2024) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan *outsourcing*, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, penelitian Ardila (2026) kembali menegaskan bahwa *job insecurity* merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia. Kesamaan hasil tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa rasa tidak aman terhadap pekerjaan menjadi faktor dominan yang mendorong munculnya keinginan berpindah kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penerapan sistem *outsourcing* terhadap *job insecurity* dan *turnover intention* pada tenaga kerja *outsourcing* di Kota Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan sistem *outsourcing* memengaruhi tingkat *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing* di Kota Bandar Lampung. Penerapan sistem kerja yang didasarkan pada hubungan kerja kontrak, ketidakpastian keberlanjutan pekerjaan, serta terbatasnya kepastian jenjang karier membentuk persepsi ketidakamanan kerja pada tenaga kerja *outsourcing*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem *outsourcing* masih dipandang belum sepenuhnya mampu memberikan rasa aman terhadap keberlangsungan pekerjaan.
2. Penerapan sistem *outsourcing* memengaruhi *turnover intention* pada tenaga kerja *outsourcing* di Kota Bandar Lampung. Karakteristik sistem *outsourcing* mendorong tenaga kerja untuk memiliki kecenderungan

mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih mampu memberikan kepastian kerja, peluang pengembangan karier, serta stabilitas pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian, penerapan sistem *outsourcing* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi munculnya keinginan tenaga kerja untuk berpindah kerja.

3. *Job insecurity* memengaruhi *turnover intention* pada tenaga kerja *outsourcing* di Kota Bandar Lampung. Semakin tinggi persepsi tenaga kerja terhadap ketidakamanan kerja yang mereka rasakan, semakin besar kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan yang memberikan rasa aman serta prospek kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pengurangan tingkat *job insecurity* menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk menekan kecenderungan *turnover intention* pada tenaga kerja *outsourcing*

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan sistem *outsourcing* dengan memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, mekanisme evaluasi kinerja, serta informasi mengenai peluang perpanjangan kontrak kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan komunikasi yang terbuka dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi bagi tenaga kerja *outsourcing* agar mereka memiliki rasa aman terhadap pekerjaannya. Upaya tersebut diharapkan dapat mengurangi tingkat *job insecurity* sekaligus menekan kecenderungan *turnover intention*.
2. Tenaga kerja *outsourcing* diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme melalui pelatihan maupun pengembangan diri. Peningkatan kompetensi akan memberikan nilai tambah bagi tenaga kerja sehingga memiliki daya saing yang lebih baik, meningkatkan peluang memperoleh perpanjangan kontrak maupun kesempatan karier yang lebih luas, serta mengurangi

persepsi terhadap ketidakamanan kerja.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *job insecurity* maupun *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau stres kerja. Selain itu, penelitian juga dapat memperluas cakupan wilayah penelitian maupun melibatkan sektor industri yang berbeda sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat dibandingkan antar sektor maupun daerah.

Daftar Pustaka

- Astuty, I., & Risanti, F. W. (2024). Upaya mengurangi pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada pekerja *outsourcing*. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1204–1213. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3597>
- Ardila, A. (2026). The role of job insecurity, compensation, and job satisfaction in shaping turnover intention: Evidence from an *outsourcing* firm in Indonesia. *Journal of Business Economics: Needs, Services, and Money*, 1(2), 58–73.
- Febriyanti, R., Marliani, S., & Yuliatwati, J. (2024). Pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan *outsourcing* pada PT Gokko Mirai Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5251>
- Indarwati, D. A., & Harsono, Y. T. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap turnover intention karyawan *outsourcing* PT X. *Flourishing Journal*, 2(2), 91–96. <https://doi.org/10.17977/um070v2i22022p91-96>
- Rania, T., & Kustiawan, U. (2025). Factors affecting turnover intention: The mediating role of job burnout. *Journal of Applied Economics in Developing Countries*, 10(2), 136–155.
- Pradnyani Putri, N. L. G. I., & Sudiarawan, K. A. (2024). Efektivitas pelaksanaan *outsourcing* (alih daya) pasca UU Cipta Kerja ditinjau dari prinsip keadilan. *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum*, 12(3), 400–413. <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i03.p11>
- Samuel, H., Sinaga, N. A., & Sudarto. (2024). Tanggung jawab hukum pelaku usaha terhadap pekerja berdasarkan hubungan kerja alih daya sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

