

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Job Insecurity*

2.1.1 Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018, p.3) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Menurut Saputra (2017) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Menurut Ayu (2019) *Job Insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis

seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stress sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

2.1.2 Bentuk-Bentuk *Job Insecurity*

Menurut Putri (2017) Bentuk-bentuk ketidakamanan kerja yaitu :

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif
Khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.
2. Ketidakamanan kerja kualitatif
Mengacu ada perasaan potensi kerugian dalam posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Saputra (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah :

1. Lokus Kontrol.
Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan.
2. Ketidakjelasan Peran.
Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.
3. Konflik Peran.
Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.

4. Komunikasi Organisasi.

Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.

5. Perubahan Organisasi.

Perubahan organisasi berupa perampangan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.

6. Usia.

Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.

7. Jenis Kelamin.

Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.

8. Pendidikan.

Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.

9. Jenis Pekerjaan.

Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada

pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.

10. Status Kepegawaian.

Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

2.1.4 Indikator *Job Insecurity*

Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur *Job Insecurity* adalah :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

2.2 Kompensasi Non Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Marnisah (2019, p.109) Kompensasi Non Finansial adalah kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang itu bekerja dengan kata lain, Kompensasi balas jasa selain berupa uang.

Menurut Ayu (2019) Kompensasi Non Finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi Non Finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Menurut Permana (2017) Kompensasi Non Finansial adalah balas jasa yang tidak berupa uang, mempunyai manfaat tidak bisa dirasakan secara langsung oleh karyawan. Dapat dilihat dari tugas yang menarik, kesempatan mendapatkan pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman dan kerabat kerja yang menyenangkan.

Menurut Saputra (2017) Kompensasi Non Finansial merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan non finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

2.2.2 Tujuan Kompensasi Non Finansial

Menurut Samudra (2018) terdapat beberapa tujuan dalam pemberian Kompensasi Non Finansial yaitu:

1. Perekrutan yang lebih efektif
2. Perbaikan moral dan kesetiaan
3. Kemangkiran lebih rendah
4. Hubungan yang lebih baik
5. Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang berpotensi
6. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Samudra (2018) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Penawaran dan Permintaan.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar..

2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah.

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenangwenang.

6. Biaya Hidup.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

2.2.4 Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut Marsinah (2019, p.110) Indikator yang dapat mengukur Kompensasi Non Finansial adalah :

1. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
Kompensasi Non Finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berupa pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik, peluang untuk di promosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status.
2. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja.
Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

2.3 Turnover Intention

2.3.1 Pengertian Turnover Intention

Menurut Mobley (2011, p.15) *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Karyawan yang berkeinginan pindah ke perusahaan lain dapat di lihat melalui sikap yang ditunjukkan karyawan tersebut. Sikap ini merupakan perwujudan dari adanya indikasi *Turnover Intention*.

Menurut Widyasari (2017) Intensitas *Turnover* karyawan yang besar adalah akibat dari keinginan karyawan untuk keluar organisasi yang menjadi suatu tindakan karyawan untuk keluar dari organisasi. Tingginya angka *turnover* karyawan menyebabkan persoalan serius pada suatu organisasi.

Menurut Saputra (2017) *Turnover intention* merupakan pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dari perusahaan. Beberapa alasan *turnover* karyawan yaitu pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua, kesehatan yang kurang baik, untuk melanjutkan pendidikan, dan atau berwiraswasta. Akan tetapi alasan-alasan tersebut sebagian besar hanya dibuat-buat oleh karyawan, sedangkan alasan yang sesungguhnya seringkali karena balas jasa yang diterima terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, tidak ada kesempatan untuk promosi, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya.

Menurut Setyaningrum (2018) *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan semula bekerja ke perusahaan lain. Angka *Turnover* karyawan yang besar adalah akibat dari keinginan untuk keluar organisasi pada karyawan yang menjadi suatu tindakan karyawan untuk keluar dari organisasi. Tingginya angka *Turnover* karyawan menyebabkan persoalan serius pada suatu organisasi.

2.3.2 Dampak Dari *Turnover Intention*

Menurut Putri (2017) dampak dari *Turnover Intention* adalah :

1. Selection and recruiting cost

Salah satu dampak dari *Turnover Intention* adalah biaya seleksi dan rekrut. Biaya inilah yang akan menjadi beban bagi perusahaan.

2. *Training and development cost*

Menyangkut biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk proses pelatihan dan pengembangan untuk karyawan baru. Pelatihan dan pengembangan juga memerlukan biaya yang cukup besar.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011, p.121) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* adalah :

1. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan..
2. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
3. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.
4. Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel

individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan berperilaku dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

5. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011, p.150) Indikator yang dapat mengukur *Turnover Intention* adalah:

1. Pikiran untuk keluar (*thoughts of quitting*)
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

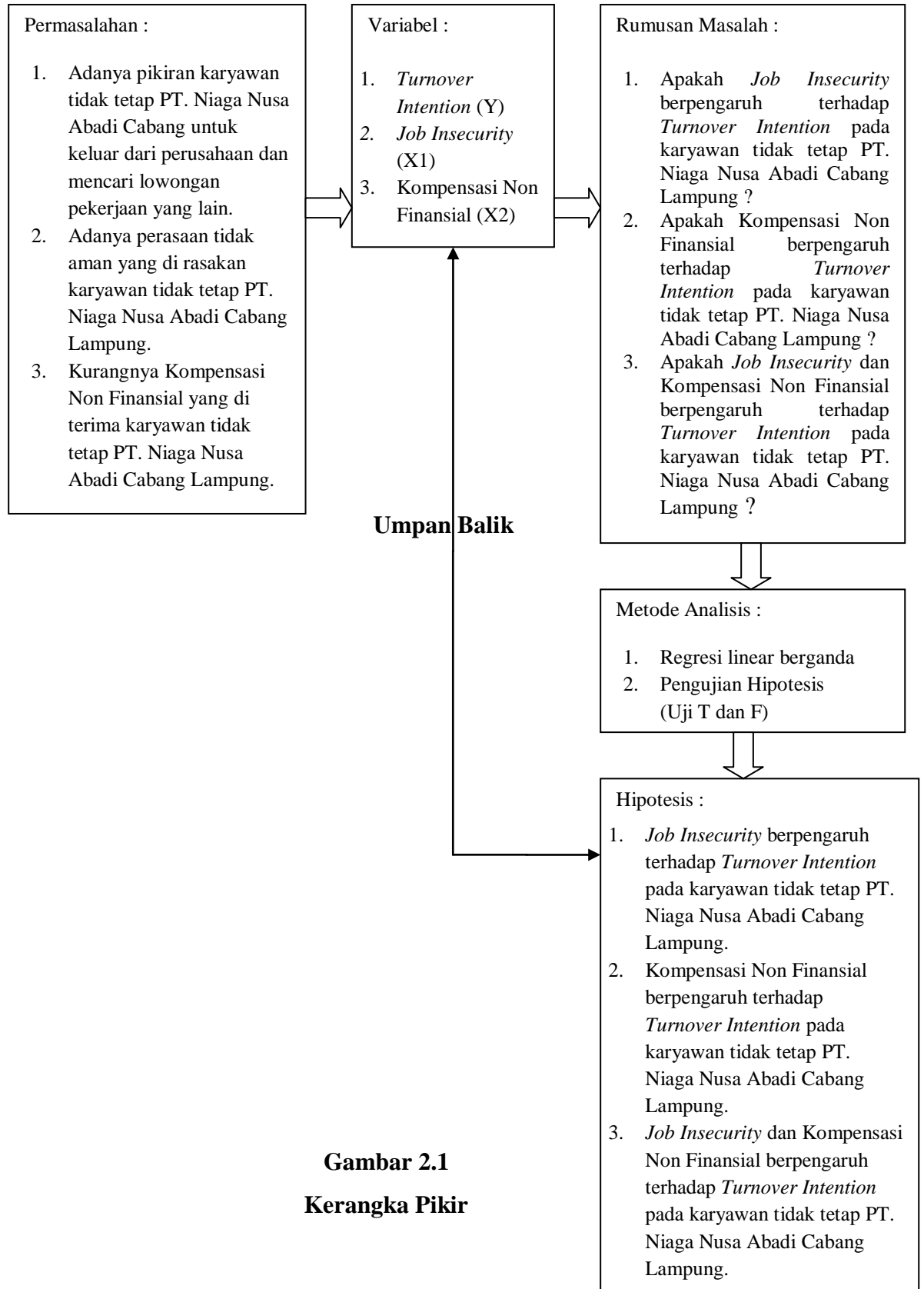
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Mia Kurnia, Rini Sarianti & Yuki Fitria (2019)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada PT. Suka Fajar Cabang Solok	Kesimpulan penelitian Variabel <i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Sales Pada PT. Suka Fajar Cabang Solok.
2	Komang Krisna Heryanda (2019)	<i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Throught Work Satisfaction in Employees of PT. Telkom Access Singaraja.</i>	<i>The analysis shows that Job Insecurity had a positive and significant effect on Turnover Intention.</i>
3	Daryoto Mulyadi Candra, Sri Wahyu Lely Hana & Deasy Wulandari (2018)	<i>Compensation And Turnover Intention In Coal Mining Support Companies In South Kalimantan</i>	<i>The result found that Financial Compensation and Non-Financial Compensation effect on Turnover Intention.</i>
4	Aulia Putri & Stefanus Rumangkit (2017)	Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.	Kesimpulan Penelitian Variabel Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dapat Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.
5	Benny Saputra (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Parit Padang Pekanbaru.	Kesimpulan penelitian Variabel Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan <i>Job Insecurity</i> dapat mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> PT. Parit Padang Pekanbaru.

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis.

2.6.1 Pengaruh Antara *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.

Karyawan yang memiliki rasa tidak aman dalam bekerja akan merasakan ketidakpastian terhadap pekerjaan mereka, mereka akan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dan kehilangan kesempatan untuk dipromosikan. Semakin tinggi rasa tidak aman dalam bekerja maka semakin tinggi pula *Turnover Intention* karyawan, sebaliknya jika karyawan memiliki rasa aman dalam pekerjaan mereka maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan. Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Saputra (2017) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Wicaksono (2017) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Rumangkit (2017) menunjukkan bahwa variabel Ketidakamanan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Artinya jika semakin banyak karyawan yang merasakan Ketidakamanan Kerja maka *Turnover Intention* juga akan meningkat. Adanya Ketidakamanan Kerja yang tinggi pada karyawan dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.

2.6.2 Pengaruh antara Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.

Tidak semua karyawan sepenuhnya hanya membutuhkan Kompensasi Finansial dalam meningkatkan kinerjanya, tetapi ada hal lain yang lebih penting dari sekedar materi yang harus diperhatikan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui Kompensasi Non Finansial. Menurut Ayu (2019) Kompensasi Non Finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi Non Finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Saputra (2017) Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Setyaningrum (2018) Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ayu (2018) Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Apabila Kompensasi yang di berikan karyawan adil dan bisa mencukupi kebutuhan karyawan maka karyawan akan berupaya bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi serta pencapaian yang baik untuk perusahaan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.

2.6.3 Pengaruh antara *Job Insecurity* dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.

Penting sekali mengidentifikasi *Turnover Intention* pada perusahaan, Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan yang lain. Keinginan keluar karyawan memiliki dampak negatif pada perusahaan. Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas dan suasana kerja yang tidak kondusif. Widyasari (2017) yang menyatakan tingginya angka *Turnover* karyawan menyebabkan persoalan serius pada suatu organisasi.

Menurut Mobley (2011, p.15) *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Rumangkit (2017) *Turnover Intention* adalah suatu proses dari keinginan sampai dengan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan beberapa alasan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : *Job Insecurity* dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.