

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Umur dan Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Bagian Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	27	77,1%
31 Tahun – 40 Tahun	8	22,9%
41 Tahun – 50 Tahun	-	-
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang yang paling banyak berumur 20 – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

2. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Bagian Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang adalah sebagai berikut

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	26	74,3%
3 – 4 Tahun	7	20%
5 – 6 Tahun	2	5,7%
>7 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang masa kerja yang paling banyak 0–2 Tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 48,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Variabel Job Insecurity (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan merasa pekerjaan memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi karyawan	1	2,9%	13	37,1%	13	37,1%	4	11,4%	4	11,4%
2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.	1	2,9%	14	40%	16	45,7%	3	8,6%	1	2,9%
3	Karyawan merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.	2	5,7%	10	28,6%	18	51,4%	5	14,3%	0	0%

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden variabel Job Insecurity, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 3 dengan jumlah 2 responden agar dipertahankan dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 2 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden agar segera diperbaiki.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Perusahaan memenuhi kebutuhan fisiologi karyawan	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	1	2,9%
2	Perusahaan memberikan keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya	10	28,6%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	0	0%
3	Perusahaan membentuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan sesama karyawan melalui gatering yang rutin di laksanakan.	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
4	Karyawan memiliki keinginan untuk dihormati dan dihargai atas prestasi yang diraih selama berkerja.	4	11,4%	7	20%	21	60%	3	8,6%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden variabel Motivasi Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden agar dipertahankan dan yang terkecil pada pernyataan 4 dengan jumlah 1 responden agar segera diperbaiki.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga tidak memikirkan untuk meninggalkan perusahaan	5	14,3%	13	37,1%	11	31,4%	5	14,3%	1	2,9%
2	Merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan	1	2,9%	14	40%	16	45,7%	3	8,6%	1	2,9%
3	Karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini.	1	2,9%	6	17,1%	22	62,9%	4	11,4%	2	5,7%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Turnover Intention , pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 1 sebanyak 5 responden agar dipertahankan dan yang terkecil pada pernyataan 2 dan 3 yaitu dengan jumlah 1 responden agar segera diperbaiki.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Job Insecurity (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Job Insecurity (X1) dinyatakan valid

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,036	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Turnover Intention (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Turnover Intention (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Job Insecurity (X1)	0,721	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,768	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Turnover Intention (Y)	0,507	0,4000 – 0,5999	Sedang

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,721 untuk variabel Job Insecurity (X1) dengan tingkat reliabel Tinggi. 0,768 untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat reliabel Tinggi. dan 0,507 untuk variabel Turnover Intention (Y) dengan tingkat sedang.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Shapiro-Wilk Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Job Insecurity (X1)	0,389	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,107	0,05	Sig > Alpha	Normal
Turnover Intention (Y)	0,132	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 Uji Shapiro-Wilk diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Job Insecurity (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,389 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,107 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Turnover Intention (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,132 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Job Insecurity Terhadap Turnover Intention	0,073	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention	0,144	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan:

1. Job Insecurity (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,073 > 0,05$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,144 > 0,05$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Job Insecurity (X1)	1,009	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	1,009	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.12 menunjukkan nilai VIF variabel Job Insecurity (X1) = 1,009 dan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X2) = 1,009. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.3 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	8.014	2.471	.003
JOB INSECURITY	.796	.143	.000
MOTIVASI KERJA	-.384	.141	.010

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.529	.500	1.318

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,529 artinya Job Insecurity (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dapat menjelaskan Turnover Intention (Y) sebesar 52,9% dan sisanya 47,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Job Insecurity (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Turnover Intention (Y) memiliki Tingkat hubungan yang tinggi karena nilai r sebesar 0,728 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + et$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

X1 = Job Insecurity

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

$$Y = 8,014 + 0,796X1 - 0,384X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Job Insecurity (X1) dan Motivasi Kerja (X2), maka besarnya Turnover Intention (Y) adalah 8,014 satuan.
2. Koefisien Job Insecurity (X1)
Jika Job Insecurity (X1) naik sebesar satu satuan maka Turnover Intention (Y) akan meningkat sebesar 0,796 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)
Jika Motivasi Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Turnover Intention (Y) akan menurun sebesar 0,384 satu satuan

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Job Insecurity Terhadap Turnover Intention	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention	0,010	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

1. Pengaruh Job Insecurity (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Ho: Job Insecurity tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention

H₁: Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada Job Insecurity (X1) diperoleh nilai sig (0,000) $<$ Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity (X1) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention

H_1 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,010) $<$ Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y).

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Job Insecurity (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention Karyawan (Y).

Ho : Job Insecurity dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang

Ha : Job Insecurity dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.15

Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Job Insecurity dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dengan tabel 4.15 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Job Insecurity dan Motivasi Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Bagian Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang adalah dengan range umur 20 – 30 Tahun dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

4.6.1 Pengaruh *Job Insecurity* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut Karina, D., Rakhmawati, R., dan Abidin, M. Z. (2020) *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 Iskandar dan Yuhansyah (2018) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Adanya hubungan yang positif antara *Job Insecurity* dan turnover intention, Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, N. P., dan Fitri, M. A. (2022) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Semakin tingginya *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat Turnover Intention perusahaan tersebut.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut Sulistyawan, A. (2021) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2018) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Adanya hubungan negatif Motivasi Kerja terhadap turnover, Penelitian yang dilakukan oleh Utama, A. P., dan Basri, A. F. (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat niat keluar karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka dan begitupun sebaliknya..

4.6.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut Karina, D., Rakhmawati, R., dan Abidin, M. Z. (2020) *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 Sulistyawan, A. (2021) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Adanya hubungan yang positif antara *Job Insecurity* dan turnover intention, Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, N. P., dan Fitri, M. A. (2022) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Semakin tingginya *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat Turnover Intention perusahaan tersebut. Adanya hubungan negatif Motivasi Kerja terhadap turnover, Penelitian yang dilakukan oleh Utama, A. P., dan Basri, A. F. (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*.