

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 :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan tidak tetap PT. Nusa Niaga Cabang Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	30	79%
Perempuan	8	21%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan tidak tetap PT. Nusa Niaga Cabang Lampung banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 79%.

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur karyawan tidak tetap PT. Nusa Niaga Cabang Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
21 Tahun – 30 Tahun	17	45%
31 Tahun – 40 Tahun	12	31%
41 Tahun – 50 Tahun	9	24%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat bahwa karyawan tidak tetap PT. Nusa Niaga Cabang Lampung yang paling banyak berusia 21 – 30 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 45%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, karyawan tidak tetap PT. Nusa Niaga Cabang Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah	Persentase
D3	6	16%
S1	32	84%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan tidak tetap PT. Nusa Niaga Cabang Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 32 orang atau sebesar 84%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja, karyawan tidak tetap PT. Nusa Niaga Cabang Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 5 Tahun	20	53%
5 – 10 Tahun	18	47%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan tidak tetap PT. Nusa Niaga Cabang Lampung masa kerja yang paling banyak 0 – 5 Tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 53%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel *Job Insecurity* (X1)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
A. Arti pekerjaan itu bagi individu						
1.	Pesimis akan masa depan pekerjaan yang tidak pasti	11	18	7	2	0
2.	Tidak adanya kesempatan untuk promosi jabatan di perusahaan	11	21	5	0	1
B. Ancaman yang di rasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan						
3.	Merasa tidak aman dan terancam terhadap pekerjaan saat ini	7	24	6	1	0
4.	Tidak berdaya terhadap peraturan perusahaan yang memberatkan	11	18	6	3	0
C. Ancaman yang mempengaruhi keseluruhan kerja individu						
5.	Perasaan gelisah terhadap kondisi pekerjaan yang tidak pasti	11	17	8	2	0
6.	Ketidakpastian akan status kepegawaian	11	19	6	1	1
D. Pentingnya keseluruhan pekerjaan						

7.	Berpedoman pada aturan dan kebijakan agar dapat menyelesaikan tugas	12	14	9	3	0
8.	Khawatir dengan posisi pekerjaan yang dijalani sekarang	15	17	3	3	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu Khawatir dengan posisi pekerjaan yang dijalani sekarang dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu Merasa tidak aman dan terancam terhadap pekerjaan saat ini dengan jumlah responden sebanyak 7 responden.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Kompensasi Non Finansial (X2)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
A. Pekerjaan itu sendiri						
1.	Perusahaan kurang memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya	19	10	8	1	0
2.	Perusahaan kurang memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan	11	15	9	3	0
3.	Perusahaan kurang memberikan pengakuan atas prestasi karyawan	11	10	17	0	0
B. Lingkungan kerja						
4.	Suasana lingkungan kerja saat ini kurang nyaman dan membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja	12	13	13	0	0
5.	Kurangnya kerjasama antar tim kerja yang terjalin di perusahaan	13	11	10	4	0
6.	Perusahaan kurang memberikan fasilitas yang mendukung kerja karyawan	16	13	9	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Perusahaan kurang memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya dengan jumlah responden

sebanyak 19 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2 dan 3 yaitu Perusahaan kurang memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan dan Perusahaan kurang memberikan pengakuan atas prestasi karyawan sebanyak 11 responden.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
A. Pikiran untuk keluar						
1.	Sering berfikir untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat	23	11	1	3	0
2.	Sering berfikir untuk bekerja di perusahaan yang lain	21	10	3	4	0
3.	Adanya peluang untuk keluar dari perusahaan	15	11	8	4	0
B. Keinginan untuk meninggalkan						
4.	Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan karena pekerjaan terlalu berat	19	12	3	4	0
5.	Keinginan untuk keluar dari perusahaan karena tidak adanya pengembangan karir	24	8	1	5	0
6.	Adanya niat untuk keluar dari perusahaan karena saya berfikir untuk memulai bisnis sendiri	18	13	2	5	0
C. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain						
7.	Sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	21	9	2	6	0
8.	Sering menghubungi beberapa kerabat untuk menanyakan lowongan pekerjaan	18	12	3	5	0
9.	Mendapatkan referensi mengenai pekerjaan yang lain	18	5	5	10	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu Keinginan untuk keluar dari perusahaan karena tidak adanya pengembangan karir dengan jumlah responden sebanyak 24 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu Adanya peluang untuk keluar dari perusahaan dengan jumlah 15 responden

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 4.8

Hasil Uji Validitas *Job Insecurity* (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 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 4.9

Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (X2)

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	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi Non Finansial (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Non Finansial (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,017	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

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 realibilitas 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 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,757	0,6000-0,7999	Tinggi
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,802	0,8000-1,000	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,709	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,757 untuk variabel *Job Insecurity* (X1) dengan tingkat reliabel Tinggi. 0,802 untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi. dan 0,709 untuk variabel *Turnover Intention* (Y) dengan tingkat reliabel Tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 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 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Job Insecuiry Terhadap Turnover Intention</i>	0,166	0,05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi Non Finansial Terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,281	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2020

1. *Job Insecuiry* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,166 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,281 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel *Job Insecurity* (X1) dengan variabel Kompensasi Non Finansial (X2). Hasil perhitungan uji multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Sig	Kondisi	Simpulan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	1,029	VIF < 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kompensasi Non Finansial (X2)	1,029	VIF < 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3.2 menunjukkan nilai VIF variabel *Job Insecurity* (X1) = 1,029 dan nilai VIF variabel Kompensasi Non Finansial (X2) = 1,029. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig
(Constant)	26,678	0,000
<i>Job Insecurity</i>	0,644	0,000

Kompensasi Non Finansial	- 0,403	0,002
Sig F	0,000	
R (Korealasi)	0,752	
R Square (Determinasi)	0,565	

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,391 artinya *Job Insecurity* (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) dapat menjelaskan *Turnover Intention* (Y) sebesar 56,5% dan sisanya 43,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara *Job Insecurity* (X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan *Turnover Intention* (Y) memiliki Tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,752 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 26,478 + 0,644X1 + -0,403X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 26,478 yang berarti bahwa tanpa adanya *Job Insecurity* (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2), maka besarnya *Turnover Intention* (Y) adalah 26,315 satu satuan.
2. Koefisien *Job Insecurity* (X1)
Jika *Job Insecurity* (X1) naik sebesar satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,644 satu satuan.
3. Koefisien Kompenasai Non Finansial (X2)
Jika Kompenasai Non Finansial (X2) naik sebesar satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,403 satu satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Hipotesis 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 4.15

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Job Insecurity Terhadap Turnover Intention</i>	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Non Finansial Terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

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

Ho: *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Ho: *Turnover Intention* 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 Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada *Job Insecurity* (X1) diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho: Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Ho: Kompensasi Non Finansial 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 Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kompensasi Non Finansial (X1) diperoleh nilai sig (0,019) $<$ Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Non Finansial (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.5.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Terikat). dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama antara variabel independen dan variabel dependen

Tabel 4.16

Hasil Uji Simultan (Uji f)

variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
<i>Job Insecurity</i> dan Kompensasi Non Finansial terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,000	0,05	Sig $<$ Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Pengaruh *Job Insecurity* (X1) Dan Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho: *Job Insecurity* Dan Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Ho: *Job Insecurity* Dan Kompensasi Non Finansial 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 Ho ditolak
2. Jika nilai *sig* > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada *Job Insecurity* dan Kompensasi Non Finansial diperoleh nilai *sig* (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* dan Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan tidak tetap PT. Nusa Niaga Abadi Cabang Lampung adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan range umur 21 – 30 Tahun , pendidikan terakhir S1 dan masa kerja 0 – 5 Tahun

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

Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. 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.

Dari hasil pengujian hipotesis I variabel *Job Insecurity* dapat mempengaruhi perilaku *Turnover Intention*. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Saputra (2017) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa 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

4.6.2 Pembahasan Kompensasi Non Finansial (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

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. 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 dan akan mengurangi tingkat perputaran karyawan atau *Turnover Intention*.

Dari hasil pengujian hipotesis II variabel Kompensasi Non Finansial dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. 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.

4.6.3 Pembahasan *Job Insecurity* (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

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.

Dari hasil pengujian hipotesis III variabel *Job Insecurity* dan Kompensasi Non Finansial dapat mempengaruhi *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. Rumangkit (2017) *Turnover Intention* adalah suatu proses dari keinginan sampai dengan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan beberapa alasan.