



---

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN DI STIE GICI BOGOR

Hermawan<sup>1</sup>, S. Slamet Budi Utomo<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

[awanhermawan.gici@gmail.com](mailto:awanhermawan.gici@gmail.com)<sup>1</sup>, [Samara.utomo@gmail.com](mailto:Samara.utomo@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan di STIE GICIBusiness School Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 61,6% faktor *turnover* karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 38,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai F hitung (18,861) > F tabel (2,920). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil analisis t hitung (-2,327) dan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis t hitung (-4,786) dimana t tabel (2,042) maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di STIE GICI Business School Bogor. Adapun variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan di STIE GICI Business School Bogor dengan nilai hasil analisis t hitung (-0,811).

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, *Turnover* Karyawan.

### Abstract

*The purpose of this study is to determine and analyze the Effect of Job Satisfaction, Work Environment and Work Motivation on Employee Turnover at STIE GICI Business School Bogor. The type of research used is survey research with research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. The regression test results showed that 61.6% of employee turnover factors could be explained by job satisfaction, work environment and work motivation while the remaining 38.4% was explained by other factors not studied in this study. While the results of the F test show that simultaneously the variables of job satisfaction, work environment and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee turnover with the results of the analysis, namely the calculated F value (18.861) > F table (2.920). The results of the t test show that the job satisfaction variable shows the results of the t-count analysis (-2,327) and the work environment variable shows the results of the t-count analysis (-4,786) where t table (2,042) then partially the two variables have a negative and significant effect on employee turnover at STIE GICI Business School Bogor. The variable of work motivation does not have a positive and insignificant effect on employee turnover at STIE GICI Business School Bogor with the value of the analysis results t calculated (-0.811).*

**Keywords :** *job satisfaction, work environment, work motivation and employee turnover.*

(\*) *Corresponding Author* : Hermawan<sup>1</sup>, [awanhermawan.gici@gmail.com](mailto:awanhermawan.gici@gmail.com)<sup>1</sup>, 082110683532

---

## INTRODUCTION

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dari tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan pelaksana kegiatan perusahaan dalam pengelolaan tujuan didalam perusahaan, sehingga nantinya tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sumberdaya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktifitas yang dilakukan diperusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumberdaya manusia yang baik didalam suatu perusahaan agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Dan mencegah terjadinya kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu bentuk kendala tersebut adalah keingan karyawan untuk pindah kerja/keluar dari organisasi (*turnover intentions*). *Turnover*, menurut Mobley dalam Rony(2017:33) adalah berhentinya individu dalam organisasi. Stone menegaskan bahwa *Turnover* adalah proses perpindahan individu yakni karyawan meninggalkan perusahaan dan harus dicari penggantinya. Robbins dan Judge (2017:33) menambahkan bahwa *turnover* adalah penarikan diri secara permanen, baik secara sukarela atau tidak dari suatu organisasi.

Noe *et. al.* dalam Rony (2017:34) Membagi dua jenis *turnover*. Pertama *turnover* secara sukarela (*voluntary turnover*), yaitu keputusan karyawan meninggalkan perusahaan secara sukarela. Biasanya disebabkan seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Kedua, *turnover* secara tidak sukarela (*involuntary turnover*), berupa pemecatan yang menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* (tidak dapat dikendalikan) bagi karyawan yang mengalaminya. *Voluntary turnover* ini umumnya dianggap sebagai bagian indeks negatif dari efek aktivitas organisasi dan komitmen untuk karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Kepentingan individu penelitian tentang sebab-sebab, dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Ketidakpuasan dalam kerja akan menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya, Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lainnya yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif misalnya, melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan atau sampai pada aktivitas pemogokan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover* karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong yang mendorong aktivitas tersebut. Kalau kita cermati antara motivasi dan kepuasan ada hubungan dan kaitan yang kuat. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sehingga menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dan karyawan akan merasa betah bekerja diperusahaan tersebut.

Isu *Turnover* Karyawan juga terjadi pada karyawan di STIE GICI Bogor yang merupakan cabang dari STIE GICI Depok, STIE GICI Business School Bogor berdiri tahun 2012, yang beralamat di Jalan Pahlawan No. 31-33 Kel. Empang – Bogor. Isu ini dipertegas oleh bukti data *Turnover* Karyawan di STIE GICI Business School Bogor tahun 2017, yang di berikan oleh Ibu Amelia Susanti, S.E yang berada di departemen SDM, terhitung dari Januari 2017 sampai dengan Desember 2017, karyawan STIE GICI Business School Bogor yang keluar mencapai angka 12 karyawan (30,6%) dari keseluruhan karyawan. Harris dalam Alfresia (2016) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% pertahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar pada umumnya. Maka dari itu jika disesuaikan dengan penelitian Harris dalam Alfresia (2016) tingkat *turnover* di STIE GICI Business School telah melebihi standar yang ditolerir.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai

indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi. Menurut Newstrom dan Davis dalam Rony (2017:43) terdapat empat dampak negatif *turnover* bagi perusahaan, yaitu:

1. Biaya Seleksi dan Rekrutmen
2. Biaya Pelatihan dan Pengembangan
3. Kehilangan Karyawan Kunci
4. Kerja Tim Terganggu

Oleh karena itu organisasi perlu mengurangnya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidakrealistis dan bahkan tidak dikehendaki.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan di STIE GICI Business School Bogor**”.

## **METHODS**

### **Teknik Analisis Data**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atau populasi untuk mewakili seluruh populasi. Maksud penelitian survei untuk penjajagan, deskriptif, penjelasan, evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional dan pengembangan indikator- indikator sosial. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mendengarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2016:6)

## **RESULTS & DISCUSSION**

### **Results**

Hasil penelitian secara terperinci peneliti sampaikan dibawah ini meliputi karakteristik responden, tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

### **1. Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

NO	INDIKATOR	R hitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	X1.1	0,318	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
2	X1.2	0,544	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
3	X1.3	0,590	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
4	X1.4	0,413	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
5	X1.5	0,499	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan Produk valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

NO	INDIKATOR	R hitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	X2.1	0,400	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
2	X2.2	0,611	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
3	X2.3	0,632	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
4	X2.4	0,360	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah) Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan Harga valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

NO	INDIKATOR	R hitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	X3.1	0,626	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
2	X3.2	0,374	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
3	X3.3	0,404	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
4	X3.4	0,392	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan Kualitas Pelayanan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Karyawan**

NO	INDIKATOR	R hitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Y1.1	0,512	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
2	Y1.2	0,631	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
3	Y1.3	0,481	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
4	Y1.4	0,643	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3
5	Y1.5	0,540	Valid	Karena Nilai R hitung > 0,3

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan kepuasan pelanggan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

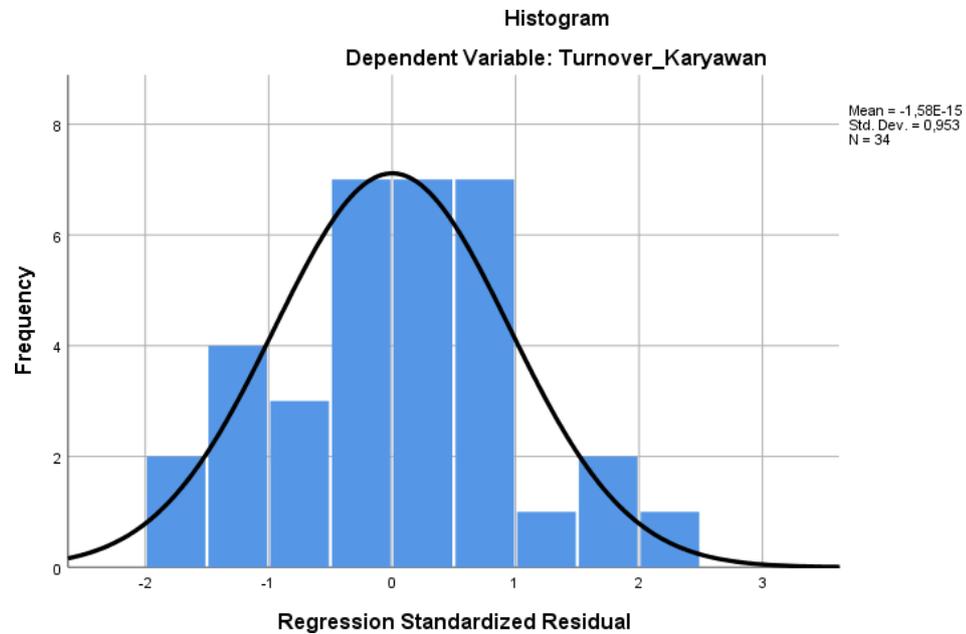
NO	VARIABEL	Cronbach $\alpha$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,702	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha$ > 0,6
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,706	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha$ > 0,6
3	Motivasi Kerja (X3)	0,639	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha$ > 0,6
4	Turnover Karyawan (Y)	0,774	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha$ > 0,6

Semua nilai cronbach  $\alpha$  diatas 0,6 sehingga semua item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

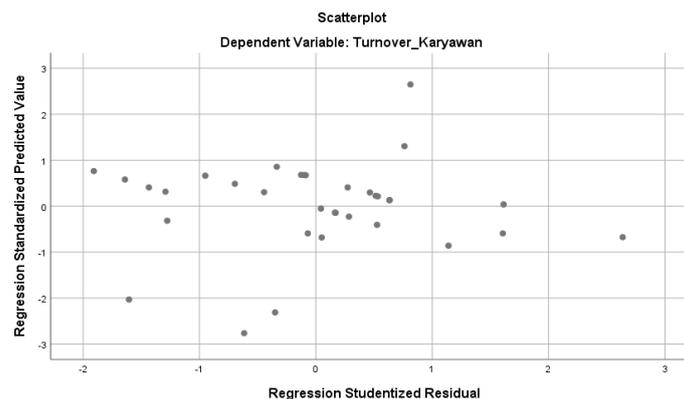
Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

### 2. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan.

### 3. Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Kepuasan Kerja	0,964	> 0,1	1,038	< 10
Lingkungan Kerja	0,598	> 0,1	1,671	< 10
Motivasi Kerja	0,605	> 0,1	1,654	< 10

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1, serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 7. Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,615	3,416		8,670	0,000		
	Kepuasan_Kerja	-0,292	0,125	-0,256	-2,327	0,027	0,964	1,038
	Lingkungan_Kerja	-0,716	0,150	-0,667	-4,786	0,000	0,598	1,671
	Motivasi_Kerja	-0,149	0,184	-0,112	-0,811	0,424	0,605	1,654

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 29,615 - 0,292X_1 - 0,716X_2 - 0,149X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 29,615 yang berarti jika variabel kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dianggap 0 (nol) maka variabel *turnover* karyawan (Y) hanya sebesar 29,615.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai sebesar - 0,292 yang berarti jika variabel kepuasan kerja (X1) mengalami penurunan sementara variabel lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) diasumsikan tetap maka *turnover* karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,292.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai sebesar -0,716 yang berarti jika variabel lingkungan kerja (X2) mengalami penurunan sementara variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X3) diasumsikan tetap maka *turnover* karyawan (Y) juga akan

mengalami kenaikan sebesar 0,716.

- d. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) diperoleh nilai sebesar -0,149 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja (X3) mengalami penurunan sementara variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) diasumsikan tetap maka *turnover* karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,149.

## 2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F untuk menyimpulkan hasil uji penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,003	3	28,001	18,681	,000 <sup>b</sup>
	Residual	44,967	30	1,499		
	Total	128,971	33			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 18,681. Sementara itu nilai F tabel yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,920. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai F hitung = 18,681 > dari F tabel = 2,920. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di STIE GBS Bogor.

## 3. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinasi setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa di STIE GBS Bogor, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), seperti terlihat di bawah ini:

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,807 <sup>a</sup>	0,651	0,616	1,224	2,090

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,616 atau 61,6%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen *turnover* karyawan di STIE GBS Bogor sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya upah kerja atau kompensasi, stres kerja, ketidakamanan kerja dan lain sebagainya.

#### 4. Hasil Uji T Parsial

Tabel 10. Hasil Uji t

VARIABEL	t		Sig		KESIMPULAN
	t hitung	t tabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Kepuasan Kerja (X1)	-2,327	< 2,042	0,027	< 0,05	Berpengaruh negatif signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	-4,786	< 2,042	0,000	< 0,05	Berpengaruh negatif signifikan
Motivasi Kerja (X3)	-0,811	< 2,042	0,424	> 0,05	Berpengaruh negatif tidak signifikan

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung diatas dapat dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,042. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial kepuasan kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y) di STIE GBS Bogor karena t hitung (-2,327) < t tabel (2,042) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y) di STIE GBS Bogor karena t hitung (-4,782) < t tabel (2,042) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y) di STIE GBS Bogor karena t hitung (-0,811) < t tabel (2,042) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

#### DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di STIE GBS Bogor khususnya mengenai *turnover* karyawan yang dapat mempengaruhi program perusahaan. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab.

Dari ketiga variabel independen yang digunakan, terdapat dua variabel tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di STIE GBS Bogor yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sementara itu motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Tidak berpengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan di STIE GBS Bogor disebabkan karena umumnya karyawan memang berkepentingan atas variabel kepuasan kerja dimana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, penyebabnya mungkin, karena karyawan merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang mereka kerjakan, penghasilan yang diterima dapat membuat semangat kerja meningkat, adanya kesempatan promosi jabatan dan reward jika pekerjaan diselesaikan tepat waktu.

Sementara itu untuk variabel lingkungan kerja menjadi variabel yang paling tinggi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di STIE GICI Bogor, penyebabnya mungkin karena karyawan STIE GICI Bogor menikmati bekerja dengan rekan kerjanya, pencahayaan pada tempat kerjanya cukup, dan adanya sistem keamanan sehingga karyawan bisa tenang disaat bekerja, dan apa bila hal-hal tersebut diabaikan, kemungkinan lingkungan kerja tidak akan menjadi yang paling tinggi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di STIE GICI Business School Bogor.

Sedangkan untuk motivasi kerja, berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan, tidak berpengaruh positif tapi juga tidak berpengaruh signifikan mungkin dikarenakan,

kompensasi yang didapatkan ada yang merasa sesuai dan ada yang tidak, sehingga cenderung netral, begitu pula dengan dukungan dari atasan, insentif yang didapatkan, dan juga apresiasi dari atasan, apa bila ini dibiarkan maka kemungkinan motivasi kerja dapat menjadi indikator terbesar yang menyebabkan terjadinya turnover karyawan, sehingga motivasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi.

Jika dibandingkan dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, tentunya hal ini akan lebih menguatkan penelitian-penelitian tersebut dimanapun karena faktor stres kerja, upah dan beban kerja, faktor lain yang menentukan seseorang memutuskan untuk melakukan tindakan *turnover* adalah motivasi kerja yang kurang atau tidak adanya motivasi dalam bekerja.

## CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan, sebagai berikut:

- a. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di STIE GICI Business School Bogor.
- b. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di STIE GICI Business School Bogor.
- c. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan di STIE GICI Business School Bogor.
- d. Secara serempak kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di STIE GICI Business School Bogor. Menunjukkan nilai F hitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 18,681 lebih besar dari dari F tabel = 2,920.

## REFERENCES

- Alfresia, V, P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia). Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alpiah, E. (2017). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kayarasa Nusantara Bogor. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Depok. Hal. 44, 45,46.
- Dwiningtyas. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Hal 15.
- Fachurozi, I. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Di CV. Wirautama Garment Manufacture). Skripsi. Universitas Pasundan Bandung.
- Jakaria. (2015). Mengelola Data Penelitian Kuantitatif dengan SPSS. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta. Hal. 157, 159, 161.
- Pratam, M. F. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. RTL Cabang Bogor. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Depok. Hal 50, 51.
- Putra, Z. F. S., M. Sholeh., N. Widyastuti. (2014). Analisis Kualitas Layanan Websit BTKP-DIY Menggunakan Metode Webqual 4.0. Jurnal JARKOM Vol. 1 No. 2 Januari 2014. Teknik Informatika, institut Sains & Teknologi AKPRINDYogyakarta. Hal. 4.
- Putriani, A, D., D, Hamid., & M, D, Mukzam. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 12 No. 2 Juli 2014. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id). Universitas Brawijaya Malang.

- Rony, Z. S. (2017). *Siapa Hartus Pergi Siapa Harus Tinggal*. Edisi Pertama. Jakarta: PSSDM.
- Samidi. (2015). Pengaruh Strategi Pembelajaran *Student Team Heroic Leadersip* Terhadap Kreativitas Belajar Matematika Pada Siswa SMP Negeri 29 Medan T.P 2013/ 2014. *Jurnal EduTech* Vol .1 No 1 Maret 2015. Guru Matematika SMPN 29 Medan. Hal. 7.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Suatu tinjauan Dari Aspek Ergonomis Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Keempat. Bandung: CV Mandar Maju. Hal 21.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Cetakan ke-23. Bandung: Penerbit Alfabeta. Hal. 85, 137.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Pustakabarupress. Hal. 103.
- \_\_\_\_\_ (2015). *Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta:Pustaka Baru Press. Hal. 172.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CAPS(Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan VIII. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Wandansari, N. D. (2013). *Perlakuan Akuntansi Atas PPH Pasal 21 Pada PT. Artha PrimaFinance Kotamobago*. *Jurnal EMBA*. ISSN : 2303-1174. Vol. 1 No.3 Juni 2013. Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Hal. 560.