

Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover* Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung)

Selly Yantini Saputri Agustiani

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta No. 448 Bandung
sellyysaagustiani@student.inaba.ac.id

Ridlwani Muttaqin

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta No. 448 Bandung
ridlwani.muttaqin@inaba.ac.id

Article's History:

Received 11 Oktober 2023; Received in revised form 24 Oktober 2023; Accepted 12 November 2023; Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Agustiani, S. Y. S., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover* Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2581-2590.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Baik buruknya organisasi tergantung dari hasil kinerja karyawan. ¹ Oleh karena itu, sudah seharusnya pihak manajemen memperhatikan semua hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam kinerja yang tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif dalam bekerja dan memiliki kemungkinan keluar dari pekerjaan lebih rendah. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti *Self Efficacy* yang membuat karyawan lebih kompeten dalam melakukan pekerjaan, Lingkungan Kerja yang memadai, dan Motivasi Kerja yang menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam mencapai target bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan (Studi Pada PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung).

Populasi yang digunakan adalah karyawan PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung sebanyak 103 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 51 orang dan dianalisa menggunakan SPSS 25. Sampel diperoleh menggunakan google form dan teknik pemilihan sampel menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Turnover* berada dalam kategori kurang baik, (2) *Self Efficacy* berada dalam kategori kurang baik, (3) Motivasi Kerja berada dalam kategori kurang baik (4) Lingkungan Kerja berada dalam kategori kurang baik, (5) Pengaruh secara parsial antara *Self Efficacy* terhadap *Turnover* sebesar 4,4% (6) Pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover* sebesar 10,8% (7) Pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* sebesar 2,7% (8) Pengaruh secara simultan *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan sebesar 11,4% dan sisanya 88,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Keywords: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, *Self Efficacy*, *Turnover*

Pendahuluan

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang merupakan unsur sangat penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu aset besar yang dapat mempengaruhi upaya perusahaan untuk bertahan dan mencapai tujuannya. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber

daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan patuh dan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Di Indonesia, perkembangan industri perbankan tumbuh sangat pesat, perbankan merupakan sektor keuangan yang termasuk kedalam bidang strategis. Peran perbankan dalam menggerakkan perekonomian nasional sangat besar. Perbankan sendiri merupakan perantara keuangan dari dua pihak, yakni pihak yang kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana. Hal tersebut tercermin pada UU RI No. 10 tahun 1998, tanggal 10 November 1998 yang menjelaskan mengenai Perbankan. Menurut UU RI No. 10 tahun 1998 yang dimaksud dengan Bank adalah "Badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana dari masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak." Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan untuk menyimpan dananya. Melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian.

PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk merupakan salah satu sektor perbankan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan komersial. PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk merupakan bank hasil merger dari Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk (Bank Sudara) dengan Bank Woori Korea pada tanggal 30 Desember 2014. PT Bank Woori Saudara Tbk merupakan salah satu dari sekian banyak bank konvensional yang berada di Indonesia yang berfungsi memberikan pelayanan perbankan serta membantu dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Tinjauan Pustaka

Turnover

Menurut Kartono (2017:44) mengemukakan bahwa: "*Turnover* sebagai bentuk pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan."

Menurut (Robbins & Judge 2017:97) mengemukakan bahwa orang yang memiliki pekerjaan sesuai dengan kepribadian, semestinya lebih puas dan menurunkan risiko pengunduran diri daripada orang-orang yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan kepribadiannya.

Menurut Kartono (2017:44), indikator *Turnover* yaitu:

a. *Intention to quit* (Niat untuk keluar)

Mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

b. *Job search* (Pencarian pekerjaan)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

c. *Thinking of quit* (Memikirkan keluar)

Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

Self Efficacy

Menurut Bandura (2018:212) mendefinisikan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugasnya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Menurut Nurodin (2019:100) mengungkapkan bahwa Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan persyaratan.

Menurut Lunenburg dalam Sebayang, (2017:338) *Self efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam mengatasi beragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai seseorang memerlukan keyakinan dan usaha agar tujuannya bisa tercapai sesuai yang diharapkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja merupakan : "Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja". Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Siagian (2014:56), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dari kata motif yang artinya "Dorongan" atau rangsangan atau "Daya Penggerak" berada dalam diri seseorang. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan berkarya memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (2022:141) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan atasan kepada bawahan agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja dengan optimal.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Metodologi

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267), uji validitas menentukan keakuratan dan ketepatan hasil pengukuran variabel yang diteliti dibandingkan dengan teori yang ada. Hasil survei dianggap benar apabila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data sebenarnya. Pengujian penelitian ini menggunakan uji validitas isi, menurut Sugiyono (2019:134), syarat minimal suatu instrumen valid adalah nilai indeks validitas $> 0,300$. Maka semua pertanyaan memiliki tingkat korelasi $< 0,300$ dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45), pengujian reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau struktur. Suatu survei dianggap dapat reliabel jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau konsisten sepanjang waktu.

Menurut Sugiyono (2019:2), reliabel mengacu pada derajat konsistensi/koherensi data dalam jangka waktu tertentu. Dalam uji reliabilitas diperiksa konsistensi hasil jawaban dengan pendapat responden. Menurut Sugiyono (2018:268), hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach alpha Reliabilitas yang baik mendekati 1. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Riduwan (Gunawan, 2017), uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi agar suatu persamaan dapat dianggap sebagai persamaan regresi yang valid. Pengujian analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parameter, dimana pengujian persyaratan harus dilakukan berdasarkan asumsi.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:145), tujuan uji normalitas adalah untuk menilai apakah variabel intervensi atau variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi mengasumsikan distribusi normal atau mendekati normal. data normal dapat dipantau dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov berdasarkan residual tidak terstandar. Data diverifikasi dengan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS. Pengambilan keputusan didasarkan pada studi tentang angka probabilitas:

- a. Jika data memiliki probabilitas > 0.05 maka data berdistribusi normal.
- b. Jika data memiliki probabilitas < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozal (2018:71), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat atau sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang layak seharusnya tidak memiliki asosiasi antar variabel. Jika terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinearitas harus diperiksa nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan data tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozal (2018:85), pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variasi varians residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak sama dalam suatu model regresi. Model regresi yang dipertimbangkan adalah satu observasi sisa dibandingkan dengan observasi lain yang konstan atau heteroskedastis atau tidak ada heteroskedastisitas. Pada tingkat signifikansi 5%, heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas variabel lebih besar ($>$) dari 0,05 maka variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika probabilitas variabel lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka variabel tersebut terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozal (2018:56), uji t-statistik menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lain konstan. Uji statistik sering disebut uji signifikansi individual. Uji ini secara parsial menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Akhirnya diambil kesimpulan bahwa dari hipotesis yang dirumuskan H_0 ditolak atau H_a diterima. Uji-t digunakan dalam uji signifikan terhadap hipotesis yang dikembangkan. Kriteria yang menjadi dasar uji t-statistik ini adalah:

- a. Jika H_0 diterima maka nilai hitung statistik uji (thitung) berada di daerah penerimaan H_0 , dimana atau nilai $\text{sig} > \alpha$.
- b. Jika H_0 ditolak maka nilai hitung statistik uji (thitung) berada di daerah penolakan H_0 , dimana atau nilai $\text{sig} < \alpha$.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98), pada prinsipnya uji statistik-F dapat digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel bebas atau model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat atau terikat. Uji F merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan dalam pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan analysis of varian (ANOVA).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di PT BANK WOORI SAUDARA INDONESIA 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung. Populasi penelitian terdiri dari 51 karyawan. Analisis

yang digunakan adalah regresi linear berganda. observasi, dan kuesioner dengan skala likert digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Berikut merupakan hasil uji validitas untuk variabel *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover*.

Tabel 1
Uji Validitas

Pernyataan <i>Self Efficacy</i>	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,573	0,279	VALID
X1.2	0,868	0,279	VALID
X1.3	0,817	0,279	VALID
X1.4	0,871	0,279	VALID
X1.5	0,902	0,279	VALID
X1.6	0,854	0,279	VALID
Pernyataan Motivasi Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,772	0,279	VALID
X2.2	0,737	0,279	VALID
X2.3	0,828	0,279	VALID
X2.4	0,648	0,279	VALID
X2.5	0,670	0,279	VALID
X2.6	0,316	0,279	VALID
Pernyataan Lingkungan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X3.1	0,853	0,279	VALID
X3.2	0,842	0,279	VALID
X3.3	0,902	0,279	VALID
X3.4	0,852	0,279	VALID
X3.5	0,755	0,279	VALID
X3.6	0,771	0,279	VALID
Pernyataan Turnover	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,657	0,279	VALID
Y.2	0,808	0,279	VALID
Y.3	0,886	0,279	VALID
Y.4	0,694	0,279	VALID
Y.5	0,591	0,279	VALID
Y.6	0,509	0,279	VALID

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di simpulkan bahwa item pernyataan variabel *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover* dinyatakan valid secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover*.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronch Alpha	bach's	Nilai Kritis	N	Keterangan
<i>Turnover</i> (Y)	0,902		0,60	6	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,764		0,60	6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,906		0,60	6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,770		0,60	6	Reliabel

Berdasarkan hasil rekapitulasi data di atas maka dapat di simpulkan bahwa variabel *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover* dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Berikut merupakan hasil uji normalitas untuk variabel *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover*.

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40228885
	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.048
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Probabilitas Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menyimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan hasil uji Heterokedastisitas:

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.712	2.031		2.320	.025
	<i>Self Efficacy</i>	-.333	.116	-.769	-2.864	.006
	Motivasi Kerja	.041	.121	.061	.334	.740
	Lingkungan Kerja	.186	.110	.436	1.692	.097
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas *Self Efficacy* (X1) yaitu signifikansi 0,006 kemudian hasil pengujian heteroskedastisitas Motivasi Kerja (X2) signifikansi 0,740 kemudian hasil pengujian heteroskedastisitas Lingkungan Kerja (X3) signifikansi 0,097. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa nilai Sig untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) lebih besar dari 0,05 hal ini

menyatakan kedua variabel bebas yang di uji tidak terjadi heteroskedastisitas sedangkan variabel *Self Efficacy* (X1) memiliki nilai Sig 0,006 atau lebih kecil dari 0,05 dan bisa disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini merupakan hasil uji Heterokedastisitas:

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	10.951	3.839		2.853	.006		
	<i>Self Efficacy</i>	.065	.219	.083	.295	.769	.241	4.148
	Motivasi Kerja	.440	.230	.365	1.916	.061	.519	1.927
	Lingkungan Kerja	-.110	.208	.142	-.530	.599	.261	3.825
a. Dependent Variable: <i>Turnover</i>								

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukan nilai TOL (*Tolerance*) untuk variabel *Self Efficacy* (X1) yaitu sebesar 0,241 Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,519 dan Lingkungan Kerja (X3) yaitu sebesar 0,261 yang mana lebih besar dari 0,1. Sedangkan VIF untuk variabel *Self Efficacy* (X1) yaitu sebesar 4,148 Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 1,927 dan Lingkungan Kerja (X3) yaitu sebesar 3,825 yang mana lebih kecil dari 10 artinya dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2015:155). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap *Turnover* (Y) pada PT BANK WOORI SAUDARA INDONESIA 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.951	3.839		2.853	.006
	<i>Self Efficacy</i>	.065	.219	.083	.295	.769
	Motivasi Kerja	.440	.230	.365	1.916	.061
	Lingkungan Kerja	-.110	.208	-.142	-.530	.599
a. Dependent Variable: <i>Turnover</i>						

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan table di atas menunjukan nilai konstanta (nilai α) sebesar 10.951 dan untuk *Self Efficacy* (nilai β) sebesar 0,065, sementara Motivasi Kerja (nilai β) 0,440, dan Lingkungan Kerja (nilai β) sebesar -0,101. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Berdasarkan Tabel 6 nilai konstan sebesar 10,951 menunjukan bahwa apabila variabel independen (*Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka

nilai Y (*Turnover*) adalah sebesar 10,951.

2. Koefisien regresi variabel *Self Efficacy* (X1) sebesar 0,065 menunjukkan bahwa jika kepercayaan meningkat sebesar satu satuan maka *Turnover* Karyawan akan meningkat sebesar 0,065 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,440 menunjukkan bahwa jika kepercayaan meningkat sebesar satu satuan maka *Turnover* Karyawan akan meningkat sebesar 0,440 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar -0,110 tanda negatif, artinya peningkatan nilai Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1 akan mengakibatkan penurunan *Turnover* Karyawan (Y) sebesar -0,110 atau sebesar -11%. Jadi semakin baik Lingkungan Kerja (X3) maka semakin rendah pula *Turnover* Karyawan (Y).

Uji t

Berikut ini merupakan hasil uji t:

Tabel 7
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.951	3.839		2.853	.006
	Self Efficacy	.065	.219	.083	.295	.769
	Motivasi Kerja	.440	.230	.365	1.916	.061
	Lingkungan Kerja	-.110	.208	-.142	-.530	.599

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t hitung *Self Efficacy* (X1) dan Lingkungan Kerja (X3) lebih kecil daripada t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover* Karyawan (Y) tidak memiliki pengaruh terhadap *Self Efficacy* (X1) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan nilai t hitung Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai lebih besar daripada t tabel maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover* Karyawan (Y) memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja (X2).

Uji F (Simultan)

Berikut ini merupakan hasil uji F:

Tabel 7
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.516	3	24.839	2.017	.124 ^b
	Residual	578.778	47	12.314		
	Total	653.294	50			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F-hitung sebesar 2.017 dengan signifikan 0.124 lebih besar dari 0,05 (0,124 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung mengenai Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan *Self Efficacy* karyawan PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung

secara parsial memiliki korelasi positif yang lemah terhadap *Turnover* karyawan. Hasil perhitungan analisis koefisien determinasi secara parsial diperoleh pengaruh *Self Efficacy* (X1) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 4%.

2. Hubungan Motivasi Kerja karyawan PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung secara parsial memiliki korelasi positif yang lemah terhadap *Turnover* karyawan. Hasil perhitungan analisis koefisien determinasi secara parsial diperoleh pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 10,8%.
3. Hubungan Lingkungan Kerja karyawan PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung secara parsial memiliki korelasi positif yang lemah terhadap *Turnover* karyawan. Hasil perhitungan analisis koefisien determinasi secara parsial diperoleh pengaruh Lingkungan kerja (X3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 2,7%
4. Hubungan *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan *Turnover* Karyawan secara simultan memiliki korelasi positif yang lemah. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji determinasi variabel *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover* Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi angka *Turnover* karyawan pada PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi terhadap regulasi perusahaan yang tidak selaras dengan kehendak karyawan, dengan diberlakukannya regulasi yang selaras dengan kehendak karyawan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan *spirit* karyawan.
2. Untuk meningkatkan *Self Efficacy* karyawan pada PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung langkah praktis yang dapat dilakukan yaitu melaksanakan evaluasi terhadap karyawan.
3. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja karyawan pada PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung langkah praktis yang dapat dilakukan perusahaan harus memberikan dukungan dan apresiasi kepada karyawan yang bekerja sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Untuk meningkatkan Lingkungan Kerja yang kondusif pada karyawan PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung langkah praktis yang dapat dilakukan yaitu melengkapi fasilitas yang digunakan dalam keseharian karyawan seperti mesin foto copy, *printer*, alat tulis dan fasilitas lain seperti kebersihan mushola menyediakan ruang makan dan tempat parkir kendaraan karyawan yang memadai.

Referensi

1. Arie Hendra Saputro AHS & Ridlwan Muttaqin RM. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekon Manajemen, dan Akuntansi)*. 2023;9(4):1563-1572. doi:10.35870/jemsi.v9i4.1385
2. Kusmaningtyas A. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jmm17*. 2014;1(01). doi:10.30996/jmm17.v1i01.314
3. Muttaqin R & A H Saputro. Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekon Manajemen, dan Akuntansi)*. 2023;9(4):1440-1445. doi:10.35870/jemsi.v9i4.1351
4. Oktavidelia S. 1 Indonesia Banking School. 2011;(2010):1-9.
5. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Woori Saudara 1906 , TBK (Studi Kasus Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 , Tbk) Oleh : Anisah Appiliana. Published online 2019:1906.
6. Shobirin A, Verawati DM, Giovanni A. Pengaruh Self-Efficacy Dan Workload Terhadap Turnover Intention Melalui Work-Life Balance Sebagai Mediasi (Studi Empiris Pada Pt Putra Albasia Mandiri). 1875;35(2):171-196.
7. Ramadhoani VP. Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekon*. 2020;22(1):82-94. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Forumekonomi>

8. Efitriana I, Liana L. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *Seiko J Manag Bus.* 2022;5(2):2022-2182.
9. Gunawan S, Andani KW. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *J Manajerial Dan Kewirausahaan.* 2020;2(3):793. doi:10.24912/jmk.v2i3.9593
10. Rustika IM. Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura. *Bul Psikol.* 2016;20(1-2):18-25. doi:10.22146/bpsi.11945
11. Md. Rezaul Kabir P* MMU**. Journal of Business Administration. *Iba-DuEdu.* 2020;41(1):95-118. https://iba-du.edu/upload_images/Vol.41_No.1_Article_6.pdf
12. Harvida DA, Wijaya C. Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *J Ilmu Adm Negara.* 2020;16(1):13-23.
13. Waskito M, Putri AR. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja.* 2022;4(1):111-122. doi:10.34005/kinerja.v4i1.1799