KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)
Vol.4, No.11 November 2026
e-ISSN: 3025-7859, p-ISSN : 3025-7972, Hal 209-217
DOI : https://doi.org/10.61722/jiem.v4i11.13338

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Pada PT. BPR Prima Nadi

Ni Kadek Ayu Nafa Savitri[1], Nengah Sukendri[2]
Program Studi Manajemen Ekonomi, Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram
aayunafa@gmail.com, sukendri1984@gmail.com

Abstract. *Employee turnover is a common problem in human resource management, impacting company operations and the achievement of company goals. The arrival and departure of employees can cause several problems, such as disrupting ongoing work, losing experienced workers, and requiring companies to spend more time recruiting and training new employees. Therefore, companies need to understand the various factors that contribute to employee resignations. This study aims to examine the factors that influence employees' desire to change jobs at Bank BPR Primanadi and to understand the steps the company can take to address this issue. This study used a qualitative approach with descriptive methods. Data were collected by conducting interviews with individuals knowledgeable about employee termination issues and recording employee turnover data over a specific period. Interview data was used to obtain information about employee reasons for leaving the company, while documents were used to determine the development of employee turnover. The data obtained were analyzed descriptively by collecting, categorizing, presenting, and concluding information based on the results found during the study. The factors analyzed in this study include work environment conditions, salary and benefits, job satisfaction, the extent of assigned tasks, work pressure, work morale, and company policies, as long as all of these factors are supported by interview results and research data. This study is expected to provide information on the employee termination situation at Bank BPR Primanadi and serve as a reference for management in considering employee management. The results of this study are also expected to help the company in identifying problems related to employee turnover and developing solutions that are suitable to the company's situation and needs.*

Keywords: *Employee Turnover, Job Stress, Compensation, Job Satisfaction, Human Resource Management*

Abstrak. Turnover karyawan adalah masalah yang sering terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang bisa berdampak pada berjalananya operasional perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Masuk dan keluarnya karyawan bisa menyebabkan beberapa masalah, seperti mengganggu pekerjaan yang sedang berlangsung, kehilangan tenaga kerja yang sudah berpengalaman, dan membuat perusahaan harus lebih banyak mengurus perekrutan serta pelatihan karyawan baru. Sebab itu, perusahaan perlu memahami berbagai hal yang menjadi penyebab terjadinya pengunduran diri karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apa saja faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja di Bank BPR Primanadi serta memahami langkah-langkah yang bisa diambil perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan dengan mengadakan wawancara kepada orang-orang yang memang tahu informasi tentang masalah pemutusan karyawan, serta mencatat data karyawan yang masuk dan keluar dalam waktu tertentu. Data wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi tentang alasan karyawan meninggalkan perusahaan, sedangkan dokumen digunakan untuk mengetahui perkembangan jumlah karyawan yang masuk dan keluar. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan cara mengumpulkan, mengelompokkan, menyajikan, dan menyimpulkan informasi berdasarkan hasil yang ditemukan selama penelitian. Faktor-faktor yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup kondisi lingkungan kerja, gaji dan tunjangan, rasa puas dalam bekerja, besarnya tugas yang diberikan, tekanan kerja, semangat bekerja, serta kebijakan perusahaan, selama semua faktor tersebut didukung oleh hasil wawancara dan data penelitian. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi tentang situasi pemutusan kerja karyawan di Bank BPR Primanadi dan menjadi referensi bagi manajemen dalam mempertimbangkan pengelolaan karyawan. Hasil penelitian tersebut diharapkan juga bisa membantu perusahaan dalam menemukan masalah-masalah yang

Naskah Masuk: 01 November 2026; Revisi: 02 November 2026; Diterima: 02 November 2026; Terbit: 09 November 2026

berhubungan dengan pegawai ganti kerja serta membuat solusi yang cocok dengan situasi dan kebutuhan perusahaan.

Kata kunci: Turnover Karyawan, Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Turnover karyawan adalah salah satu masalah dalam mengelola sumber daya manusia yang bisa memengaruhi kelancaran proses kerja perusahaan. Pada PT. BPR Prima Nadi perlu memperhatikan masuk dan keluarnya karyawan karena hal tersebut bisa memengaruhi kondisi lingkungan kerja, tingkat kompensasi, rasa puas dalam bekerja, motivasi, serta berbagai faktor lain yang mendasari keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, data masuk dan keluarnya karyawan penting untuk mengetahui kemajuan turnover dan memahami kondisi yang terjadi di lingkungan kerja.

Pengelolaan turnover yang baik penting agar perusahaan bisa menjaga karyawan yang berkualitas dan tetap menjalankan operasional dengan lancar. Penelitian sebelumnya mengenai PT. BPR Prima Nadi yang ditulis oleh (Nengah et al., 2025) membahas tentang hubungan antara motivasi kerja dengan keinginan untuk berpindah kerja. Namun, penelitian itu mengulas keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menelusuri faktor-faktor yang menyebabkan keluar nya karyawan, berdasarkan hasil wawancara dan dokumen data karyawan.

Penelitian ini perlu dilakukan agar bisa mengetahui berbagai hal yang memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar atau tetap bekerja, serta memahami langkah-langkah yang diambil perusahaan dalam mengatasi masalah tersebut. Data karyawan digunakan untuk mengetahui perkembangan tingkat perekrutan kembali, sedangkan wawancara dilakukan agar mendapatkan informasi yang lebih jelas tentang situasi yang menyebabkan hal tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan karyawan berpindah kerja serta memahami cara mengatasi masalah tersebut di PT. BPR Prima Nadi. Oleh karena itu, penelitian ini

bertajuk "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Karyawan pada PT." BPR Prima Nadi."

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Karyawan

Turnover karyawan adalah situasi di mana karyawan meninggalkan perusahaan dan mengakibatkan pergantian tenaga kerja. Karyawan bisa berpindah kerja karena beberapa alasan, baik karena mereka ingin mencari pekerjaan baru atau karena perusahaan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja mereka. Tingkat turnover perlu diperhatikan karena pergantian karyawan bisa mengganggu kelancaran kerja, meningkatkan jumlah kebutuhan rekrutmen, serta membuat perusahaan kehilangan orang yang sudah berpengalaman dan memiliki keterampilan. Sebab itu, perusahaan harus tahu kenapa ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan agar bisa mengambil tindakan yang tepat.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Karyawan

Turnover karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai hal dalam pengelolaan sumber daya manusia. Faktor-faktor tersebut meliputi gaji, rasa puas dalam bekerja, suasana kerja, tugas yang diberikan, tekanan kerja, serta dorongan untuk bekerja. Kompensasi yang tidak sesuai bisa membuat karyawan ragu untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan pekerjaan yang terlalu berat bisa menyebabkan rasa tidak puas. Selain itu, kurangnya semangat kerja dan sedikitnya kesempatan untuk naik jabatan bisa jadi alasan karyawan mempertimbangkan mencari pekerjaan di tempat lain. Meskipun begitu, faktor-faktor yang menyebabkan pergantian karyawan perlu dipahami berdasarkan situasi yang sebenarnya di perusahaan dan tidak bisa ditentukan hanya dengan menggunakan teori.

Motivasi dan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja adalah hal yang mendorong karyawan untuk berupaya melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang termotivasi biasanya berusaha menjalankan tugasnya secara baik dan tepat. Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi yang mereka alami saat bekerja. Kepuasan itu bisa karena gaji, hubungan dengan teman kerja, suasana kerja, serta

bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan. Motivasi dan rasa puas kerja adalah hal yang penting karena bisa memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau pindah perusahaan.

Turnover dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan turnover adalah bagian dari usaha perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan memastikan operasional tetap berjalan lancar. Perusahaan harus tahu mengapa karyawan meninggalkan pekerjaan, meninjau kondisi kerja mereka, serta memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan tersebut. Data karyawan yang masuk dan keluar bisa digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkat turnover berubah dalam waktu tertentu. Sementara itu, wawancara bisa membantu mendapatkan penjelasan yang lebih jelas tentang penyebab perubahan karyawan serta langkah-langkah yang dilakukan perusahaan untuk menangani hal tersebut.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dimulai karena adanya masalah terkait pengelolaan masuk dan keluarnya karyawan di PT. BPR Prima Nadi. Permasalahan tersebut dianalisis dengan memperhatikan data rekor masuk dan keluar karyawan serta melakukan wawancara dengan pihak yang memiliki informasi terkait. Data dan informasi tersebut selanjutnya dianalisis agar bisa memahami berbagai faktor penyebab tingginya turnover serta langkah-langkah yang telah dilakukan perusahaan untuk mengatasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat memberikan gambaran yang lebih dalam mengenai kondisi pemutusan hubungan kerja karyawan, sesuai dengan situasi yang ditemukan di lapangan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami berbagai faktor yang menjadi penyebab atau latar belakang keluarang karyawan di PT. BPR Prima Nadi. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi melalui wawancara kepada pihak bank dan juga mengumpulkan data dalam bentuk dokumen yang mencakup jumlah karyawan berdasarkan status kepegawaian mereka. In pendekatan, agar permasalaan turnover dapat dipahami berdasarkan kondisi yang terjadi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak bank, terungkap bahwa terdapat sejumlah besar karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri atau resign. Data kepegawaian yang diperoleh menunjukkan bahwa PT. BPR Prima Nadi memiliki 142 karyawan, yang terdiri dari 97 karyawan tetap dengan persentase 68,3% dan 45 karyawan kontrak dengan persentase 31,7%. Data tersebut digunakan untuk menunjukkan bagaimana komposisi karyawan dibagi berdasarkan status kepegawaian mereka. Namun, data tersebut belum mencakup total turnover karena dibutuhkan informasi tambahan mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar selama periode tertentu.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara serta dokumentasi. Wawancara dilakukan agar dapat memperoleh informasi mengenai situasi turnover, faktor-faktor yang menjadi penyebab karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri, serta langkah-langkah yang telah diambil oleh perusahaan dalam mengatasi permasalahan tersebut. Documentasi adalah menggapatkan informasi kepegawaian dan informasi adalah penelitian memperoleh karyawan dan informasi informasi dan penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dengan melalui beberapa tahap, yaitu pengumpulan data, pengurangan data, penyajian data, serta pembuatan kesimpulan. Informasi hasil wawancara diatur berdasarkan topik yang terkait dengan tingkat pergantian karyawan, kemudian dibandingkan dengan dokumen pendukung untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan jelas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. BPR Prima Nadi tercatat mengalami masalah dalam pergantian karyawan, di mana banyak karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan dan mengajukan resign. Berdasarkan data kepegawaian yang didapat, perusahaan memiliki 142 karyawan, terdiri dari 97 orang karyawan tetap yang mencapai 68,3% dan 45 orang karyawan kontrak yang merupakan 31,7%. Data tersebut menunjukkan bagaimana komposisi karyawan dibagi berdasarkan status kepegawaian mereka. Namun, untuk mengetahui besarnya tingkat turnover secara pasti, tetap diperlukan data mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar dalam periode tertentu.

Turnover karyawan bisa terjadi karena berbagai hal, baik yang terkait dengan pekerjaan maupun situasi pribadi karyawan. Secara umum, alasan karyawan menghentikan pekerjaannya bisa karena tidak puas dengan gaji atau fasilitas yang diberikan, beban tugas yang terlalu berat, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak adanya peluang untuk berkembang, serta keinginan mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan minat atau kemampuannya. Selain itu, alasan pribadi seperti kebutuhan keluarga atau keinginan untuk melanjutkan pendidikan juga bisa memengaruhi keputusan seorang karyawan untuk mengundurkan diri. Sebagai faktorfaktor terhada saat terhada terhada terhada perlu sababiliabilitasi saat terhada perlu terhada saat terhada perlu tersebut dan saatu terhada saatu terhada perlu terhada saat di terhada perlu saat ter ter ter ter ter ter ter BPR Prima Nadi tidak mendapatkan dukungan karena hasil wawancara yang kurang mendetail.

Permasalahan turnover harus diperhatikan karena pergantian karyawan bisa mengganggu jalannya operasional perusahaan. Saat karyawan keluar, perusahaan harus menyesuaikan pekerjaan yang ada, mencari orang baru untuk menggantikan, dan memberikan pelatihan kepada karyawan yang baru masuk. Proses tersebut membutuhkan waktu dan biaya. Jika pergantian karyawan terus-menerus terjadi, perusahaan bisa kehilangan karyawan berpengalaman yang sudah mengerti cara kerja dan prosedur perusahaan. Maka itu, perusahaan harus mengetahui mengapa karyawan meninggalkan perusahaan agar bisa mengambil tindakan yang tepat.

Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah mengevaluasi tingkat kepuasan kerja dan kondisi kerja karyawan. Perusahaan bisa melakukan wawancara atau ngobrol dengan karyawan untuk mengetahui masalah-masalah yang mereka alami saat bekerja. Selain itu, perusahaan bisa mengecek apakah gaji dan tugas kerja sudah sesuai, meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan, serta memberi kesempatan untuk belajar keterampilan baru dan naik jabatan. Perusahaan juga bisa melakukan wawancara keluar untuk mengetahui alasan karyawan yang mengundurkan diri meninggalkan pekerjaan tersebut. Informasi tersebut bisa dipakai sebagai acuan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan pembahasan tersebut, penanganan turnover di PT. BPR Prima Nadi harus dilakukan dengan memahami terlebih dahulu penyebabnya, bukan hanya fokus

pada penggantian karyawan yang resign. Perusahaan akan memanfaatkan data karyawan masuk dan keluar untuk melihat perkembangan turnover serta menggabungkan kembangan kembangan dan kembangan untuk mengetahui alasan pengunduran diri. Dengan langkah itu, perusahaan diharapkan bisa menemukan masalah dengan lebih akurat, membuat lingkungan kerja lebih nyaman, serta menjaga karyawan yang ahli, sehingga proses kerja bisa berjalan lancar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tingkat pergantiannya karyawan di PT. BPR Prima Nadi harus diperhatikan karena bisa memengaruhi kelancaran dalam berjalannya operasional perusahaan. Keputusan seseorang untuk resign bisa dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti besarnya upah dan fasilitas yang diberikan, tingkat tugas yang diberikan, suasana kerja, rasa puas dalam bekerja, kesempatan untuk naik jabatan, dan juga alasan dari pribadi mereka sendiri. Maka itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan turnover karyawan agar bisa menjaga kestabilan tenaga kerja dan menghindari gangguan dalam berjalannya operasional perusahaan.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada PT. BPR Prima Nadi bertujuan agar perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta membangun komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. Perusahaan juga diharapkan bisa memberi kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan menjalani karier mereka. Selain itu, evaluasi terhadap beban kerja dan kebijakan perusahaan harus dilakukan secara rutin agar kebutuhan karyawan dapat diperhatikan dengan baik. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengelola tingkat pengunduran diri karyawan secara lebih baik, sehingga mampu mempertahankan karyawan berkualitas dan menjaga kelancaran berjalannya operasional PT. BPR Prima Nadi.

DAFTAR REFERENSI

Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (n.d.). *AL – KALAM PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP (STUDI LITERATURE MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA) Prodi Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Kebangsaan Republik Indonesia Prodi Rekam Medis Informatika Kesehatan ,*

Poltekkes YBA Bandung. *10*(2), 238–253. https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i2.11724

Andari, M. R., Siregar, L. D., & Farla, W. (2024). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat*. *13*(3), 638–645. https://doi.org/10.31959/jm.v13i3.2284

Bank, P. T., Indonesia, N., & Ternate, C. (2024). *Jurnal Analisis dan Manajemen Strategis Jurnal Analisis dan Manajemen Strategis*. *5*(4), 1–10. https://doi.org/Vol 5 No 4 (2024): Jurnal Analisis dan Manajemen Strategis

Blitar, D. I. K. (2025). *No Title*. *18*(2), 376–394. https://doi.org/10.53651/jdeb.v18i2.396

Bpr, P. T., & Slamet, G. (2023). *No Title*. *5*, 1203–1212. https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6593

Commitment, O., & Karyawan, P. (2022). *Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui organizational commitment pada karyawan perbankan*. *10*, 607–618. https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p607-618

Degustia, F., Karyawan, T., Kerja, S., Kerja, K., & Organisasi, K. (2025). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan di Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Atas*. *05*(01), 292–304. https://doi.org/10.47065/jamek.v5i1.1792

Jauhari, F. A., & Hidayat, F. (2024). *Dampak Job Insecurity dan Job Stres terhadap Turnover intention : Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta*. *5*(2), 163–180. https://doi.org/10.24042/revenue.v5i2.22895

JMBK_AUDREY_REZI_162-176.pdf. (n.d.). https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i1.28409

Kerja, D. A. N. K. (2025). *FAKTOR-FAKTOR PENENTU TURNOVER INTENTION PEGAWAI BANK : PERAN WORK-LIFE BALANCE , STRES KERJA ,*. *7*. https://doi.org/10.46229/msdj.v7i2.1077

Kompensasi, P., & Kerja, K. (2022). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention*. *12*(September), 194–205. https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665

Maharani, C., & Surabaya, U. N. (2020). *Jurnal Ilmu Manajemen*. *11*, 352–367. https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p352-367

Nengah, N., Wati, T., Wijaya, I. G. B., Ayu, I., & Sutriani, N. (2025). *Efektivitas Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pada PT . BPR Prima Nadi*. *4*(2), 107–117. https://doi.org/10.53977/jgs.v4i2.2924

Penellitian, L., Bpr, P. T., Daerah, B., Widyaningrum, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). *Pengaruh Work Passion , Work Life Balance , dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan*. *23*(2), 2300–2307. https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3629

Prihatin, S. D., & Wahyuningsih, T. H. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Beban Kerja , dan*. *4*(1), 69–80. https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.411

Rofiki, A., & Hasanah, H. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap*

Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang jember. 679–690. https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429

Rusmayanthi, K. I. (2024). *Kepuasan Gaji , Kepuasan Kerja , Stress Kerja , Continuance Commitment dan Turnover Intention*. *4*(3), 1051–1064. https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i3.867

Sartika, M., Program, M. S., Nuswantoro, D., Akhmad, F., Program, M. S., & Nuswantoro, D. (2023). *Determinant Factors Analysis of Turnover Intention in Y Generation at Bank Syariah Indonesia , Semarang City*. *3*(1), 1–21.

Turnover intentions. (2025). *21*(02), 76–89. https://doi.org/10.26714/vameb.v21i2.19501

Zahra, G. A., & Pambudi, K. S. (2022). *Mengungkap Fenomena Turnover pada Generasi Y di Indonesia : Sebuah Kajian Literatur*. *2*(11), 685–696. https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v2i112022p685