

Efektivitas Motivasi Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Pada PT. BPR Prima Nadi

Ni Nengah Tirta Wati¹, I Gede Bayu Wijaya², Ida Ayu Nyoman Sutriani³
 Insitut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

¹ninengahrtirtawat1802@gmail.com, ²bayuwijaya@iahn-gdepudja.ac.id, ³dayouman23@gmail.com

Abstract

Keywords:

Human Resource
 Developmen
 Work Motivation
 Turnover intention

The objective of this research is to examine the impact of work motivation effectiveness on turnover intention at PT BPR Prima Nadi. The main issue underlying this study is the high rate of turnover intention among employees, which is suspected to be related to suboptimal work motivation provided. The research method used is an associative quantitative approach, with a population of 105 people. The sample was determined using Slovin's formula and proportionate stratified random sampling technique, resulting in 51 respondents. Data analysis was conducted using SPSS version 25 software, with a series of statistical tests including validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, t-test, and coefficient of determination. The findings indicate that, partially, work motivation has a significant effect on turnover intention; meaning, the higher the employees' work motivation, the lower their tendency to leave the company.

Abstrak

Kata kunci:

Pengembangan
 Sumber Daya
 Manusia, Motivasi
 Kerja, Turnover
 intention

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak efektivitas motivasi kerja terhadap *turnover intention* di PT BPR Prima Nadi. Permasalahan utama yang melatarbelakangi studi ini adalah tingginya angka *turnover intention* di kalangan karyawan, yang diduga berkaitan dengan kurang optimalnya motivasi kerja yang diberikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah populasi sebanyak 105 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menerapkan rumus Slovin dan teknik *proportionate stratified random sampling*, sehingga diperoleh 51 responden. Proses analisis data dibantu oleh perangkat lunak SPSS versi 25, dengan serangkaian uji statistik meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji t, serta koefisien determinasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*; artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

1. Pendahuluan

Dalam dinamika dunia kerja saat ini, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada strategi bisnis saja, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu membangun dan menjaga motivasi kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, serta kinerja yang lebih konsisten dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, ketika motivasi menurun, maka akan berdampak pada semangat kerja, kepuasan kerja, hingga hingga mendorong timbulnya niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yang dikenal dengan istilah *turnover intention*. PT. BPR Prima Nadi merupakan lembaga keuangan yang fokus pada pelayanan sektor usaha kecil menengah (UKM) dengan komitmen memberikan akses pembiayaan secara cepat dan tepat sasaran. Sebagai perusahaan jasa, kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja dan stabilitas karyawannya. Dengan demikian, upaya untuk mempertahankan motivasi kerja menjadi aspek strategis dalam memastikan kelangsungan aktivitas operasional perusahaan secara berkesinambungan. Berbagai bentuk motivasi telah diberikan oleh perusahaan, seperti pemberian bonus, penghargaan, kenaikan jabatan, serta fasilitas kerja berupa tunjangan pulsa, kendaraan operasional, dan jaminan kesehatan. Namun demikian, hasil wawancara dengan pihak HRD dan beberapa karyawan senior menunjukkan bahwa motivasi kerja belum sepenuhnya optimal. Beberapa perangkat kerja yang sudah usang, ketidaknyamanan lingkungan kerja, serta minimnya tindak lanjut terhadap pelatihan atau kegiatan motivasional menjadi kendala dalam membangun motivasi yang berkelanjutan. Kondisi ini memunculkan kelelahan mental dan psikis yang secara tidak langsung dapat mendorong munculnya *turnover intention*.

Turnover intention atau keinginan seorang karyawan untuk keluar dari tempatnya bekerja merupakan persoalan penting yang perlu ditangani secara serius oleh manajemen. Tingginya angka *turnover* mencerminkan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang ada, serta berdampak pada meningkatnya beban biaya perusahaan, khususnya dalam hal rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Berdasarkan data internal PT. BPR Prima Nadi tahun 2024, tercatat angka *turnover* sebesar 21,69%. Angka ini berada jauh di atas batas ideal, yaitu antara 5% hingga 10% per tahun, dan menjadi sinyal adanya permasalahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2006), motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk beraksi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Bila motivasi tersebut tidak terpelihara dengan baik, maka berpotensi menimbulkan dampak negatif seperti penurunan kinerja dan meningkatnya keinginan untuk mengundurkan diri. Hal ini senada dengan Robbins dan Judge (2015), yang menyatakan bahwa motivasi memengaruhi arah, intensitas, serta ketekunan seseorang dalam bekerja.

Melihat fenomena yang terjadi, peneliti merasa perlu untuk menggali lebih dalam mengenai sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap niat karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) di PT. BPR Prima Nadi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi peran motivasi kerja dalam menekan kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan, sehingga hasilnya dapat dijadikan landasan strategis dalam merancang kebijakan retensi tenaga kerja.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Teori Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005:143), motivasi adalah suatu dorongan atau energi yang dapat membangkitkan semangat kerja seseorang untuk mencapai kepuasan kerja. Robbins (dalam Siagian, 1998:13) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk berusaha keras demi mencapai tujuan organisasi, selama tujuan itu juga memenuhi kebutuhannya. Mangkunegara, (2017) menyatakan motivasi sebagai dorongan dari dalam diri seseorang yang mendorongnya mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg (dalam Tannady, 2017) mencetuskan teori mengenai dua faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya. Dua faktor tersebut yakni sebagai berikut: “(1) Faktor *Motivator*, yang meliputi: pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, serta pengembangan. (2) Faktor *Hygiene*, yang meliputi: kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi teknis, supervisi interpersonal, kondisi kerja, dan kompensasi”.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

- a. Gaji (*salary*): Ketepatan waktu pemberian gaji dan tunjangan sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya.
- b. Supervisi: Arahan dan pembinaan dari pimpinan sebelum pelaksanaan tugas untuk meminimalkan kesalahan.
- c. Hubungan kerja: Dukungan dan keakraban antarpegawai maupun antara karyawan dan atasan.
- d. Kondisi kerja: Ketersediaan fasilitas serta kenyamanan lingkungan kerja.
- e. Peluang untuk maju: Kesempatan promosi dan pengembangan diri guna meningkatkan kinerja.
- f. Tanggung jawab: Komitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai arahan yang diberikan.

2.2 Teori *Turnover intention*

Turnover Intention mengacu pada kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk menghentikan hubungannya secara sukarela. Menurut Mathis dan Jackson (2006), hal ini mencerminkan keinginan individu untuk berhenti dari organisasi tempatnya bekerja. Mobley et al. (1978) mengemukakan bahwa munculnya *turnover intention* dipicu oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan, rendahnya motivasi, serta ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan realitas pekerjaan. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan, termasuk peningkatan biaya operasional dan terganggunya stabilitas tenaga kerja. Lebih lanjut, Mobley et al. (1978) menguraikan sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, antara lain:

a. Memikirkan untuk keluar

Tahap awal saat seseorang mulai berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya, umumnya dipicu oleh rasa tidak puas terhadap kondisi kerja yang dirasakan.

b. Mencari alternatif pekerjaan

Setelah muncul niat untuk resign, individu mulai mengeksplorasi atau melamar pekerjaan di tempat lain yang dianggap lebih baik atau sesuai harapan.

c. Niat untuk keluar

Merupakan fase pengambilan keputusan untuk benar-benar keluar dari perusahaan, biasanya setelah menerima tawaran kerja baru atau peluang yang lebih baik.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, dengan motivasi kerja sebagai variabel independen (X) dan *turnover intention* sebagai variabel dependen (Y). Studi ini dilaksanakan di PT. BPR Prima Nadi yang berlokasi di Jalan A. A. Gede Ngurah No. 95, Sapta Marga, Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 105 orang, sementara sampel penelitian terdiri atas 51 responden. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menerapkan rumus Slovin, dan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Proses pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner digital yang disebarakan melalui Google Form kepada seluruh responden. Setiap item dalam *kuesioner* diukur menggunakan skala *Likert* yang memuat 36 pernyataan sesuai indikator masing-masing variabel. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 25. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji Multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selain itu juga dilakukan uji t untuk melihat pengaruh parsial, serta koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh hasil disajikan dalam bentuk tabel dan grafik guna

memudahkan pembahasan.

4. Analisis dan Pembahasan

ANALISIS DATA

4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai tingkat akurasi suatu kuesioner dalam mengukur variabel yang dimaksud. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila setiap butir pertanyaan atau pernyataan yang dirumuskan mampu mencerminkan variabel yang sedang diteliti secara tepat. Secara statistik, suatu item dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka item tersebut dianggap tidak valid. Menurut Sugiyono, (2019). Dalam hasil uji yang dilakukan, ditemukan bahwa semua item pernyataan menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} berada di atas nilai r_{tabel} (0,275) serta bernilai positif. Selain itu semua item pernyataan juga memiliki tingkat signifikansi dibawah taraf signifikan 0,05. Dengan hasil tersebut, variabel penelitian telah dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah butir pernyataan dianggap reliabel bilamana responden memberikan respon yang konsisten dari awal hingga akhir pernyataan Menurut, Sugiyono (2019). Dalam menguji reliabilitas, dilakukan analisis statistik dengan metode *Cronbach Alpha* dalam *software* SPSS.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	0,849	0,60	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,824	0,60	Reliabel

Berdasarkan nilai *Cornbach Alpha* pada tabel diatas memperoleh nilai sebesar 0,849 untuk "Motivasi kerja" (X1), dan "Turnover intention" (Y) sebesar 0,824, semua item kuisisioner reliabel.

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal, ditandai dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, serta penyebaran titik pada grafik *probability plot* yang mengikuti garis diagonal menunjukkan bahwa "data berdistribusi normal".

Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas

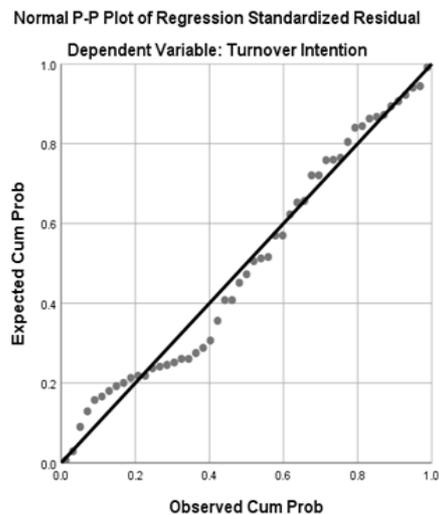
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85335490
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.074
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh sebesar 0,186, < 0,05. Lebih lanjut, hasil pengamatan terhadap *Probability Plot* menunjukkan bahwa sebaran titik-titik data cenderung mengikuti pola garis diagonal. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi distribusi normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

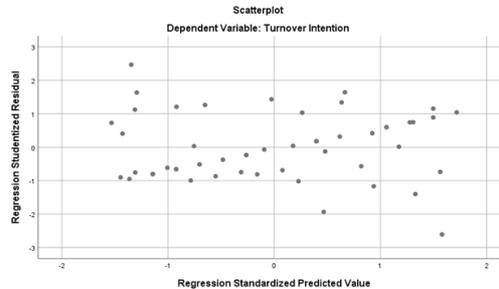
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	.886	1.129

a. Dependent Variable: *Turnover* Intention

Berdasarkan hasil tersebut, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai yang memenuhi kriteria, yaitu toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dilihat dari grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik data tersebar secara acak di sekitar nilai nol pada sumbu Y. Pola tersebut mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.6 Uji t (Parsial)

Tabel 4.6. Hasil Uji Nilai t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	26.643	7.085		3.760	.000
	Motivasi Kerja	.428	.124	.465	3.459	.001

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 25.0 (2025)

Berdasarkan analisis data yang disajikan dalam tabel, hasil pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa: “variabel motivasi kerja secara parsial memiliki nilai t_{hitung} melebihi t_{tabel} ($3,459 > 2,010$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ ”. Temuan ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik dari motivasi kerja terhadap turnover intention.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 4.7. Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.809	.802	2.276

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengembangan_SDM

Dari table tersebut nilai Adjusted R Square sebesar 0,198 menunjukkan bahwa “variabel motivasi kerja (X1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 19,8% terhadap turnover intention. Sementara itu, sisanya yaitu 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak dibahas dalam penelitian ini”.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan nilai t-hitung sebesar 3,459, dapat disimpulkan bahwa “motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* di PT BPR Prima Nadi”. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, motivasi kerja memiliki peran dalam menentukan apakah karyawan memilih untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Temuan ini mengarah pada pemahaman bahwa: “semakin tinggi tingkat motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk mengundurkan diri”.

Hasil ini didukung oleh Teori Dua Faktor Herzberg, yang mengungkapkan bahwa: “motivasi kerja termasuk dalam kelompok faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan”. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berpotensi meningkatkan tingkat kepuasan kerja, melainkan juga mempererat keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang pada akhirnya dapat menekan keinginan mereka untuk resign. Karyawan yang merasa dihargai serta diberikan kesempatan untuk berkembang umumnya menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat motivasi yang rendah lebih rentan merasa tidak puas, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk meninggalkan organisasi. Namun demikian, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa bentuk motivasi yang diberikan benar-benar efektif. Seperti dijelaskan oleh Mahsun (2006), efektivitas mencerminkan tingkat keberhasilan suatu tindakan dalam upaya merealisasikan sasaran yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, motivasi kerja dikatakan efektif apabila mampu menurunkan *turnover intention* dan menciptakan stabilitas dalam struktur tenaga kerja.

Temuan dari hasil t-hitung yang menunjukkan bahwa: “terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap *turnover intention* menjadi bukti bahwa langkah-langkah motivasional yang diterapkan perusahaan sudah mengarah pada sasaran yang tepat dan berkontribusi terhadap tercapainya sebagian tujuan strategis, yaitu mempertahankan karyawan”. Hasil ini sejalan dengan temuan Rohayati & Julidinsah (2022) serta Ketut & I.K (2022), yang secara konsisten menunjukkan bahwa “motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap *turnover intention*”. Oleh sebab itu disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam menjaga kestabilan dan keberlangsungan tenaga kerja di dalam suatu organisasi.

5. Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT BPR Prima Nadi, dengan nilai t-hitung sebesar 3,459 yang lebih besar dari t-tabel 2,010 serta signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, apabila karyawan merasakan tingkat motivasi kerja yang tinggi, maka keinginan mereka untuk *resign* atau berpindah perusahaan akan semakin berkurang.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan perlu lebih menekankan pada peningkatan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan yang layak, pengakuan atas pencapaian, serta kejelasan dalam jenjang karier, karena hal ini dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar. Di sisi lain, karyawan diharapkan terus membangun motivasi dari dalam diri dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan kerja yang dinamis. Perlu dilakukan pertimbangan terhadap variabel-variabel tambahan seperti *job satisfaction*, *organizational commitment*, *work culture*, dan *work-life balance* guna mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai determinan *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ketut, P., & I, K. (2022). *Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali*. 2085.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat, Jakarta.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1978). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 85(6), 1119-1129. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.85.6.1119>
- Mobley, William, H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan pengendalian*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rohayati, S., & Julidinsah. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Pratama Abadi Industry. 1(01), 41–51.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tannady, H, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Expert
- Sumber internet:
 Anonim. 2025. Sejarah PT BPR Prima Nadi. Diakses di <https://bprprimanadi.co.id/> pada tanggal 15 April 2025.

