

Pengaruh *Work Passion*, *Work Life Balance*, dan *Stress Kerja* terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul

Anisya Widyaningrum, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Correspondence: anisyawidyaningrum@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id,

epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work passion*, *work life balance*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. Data pada penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul yang berjumlah 116 dengan skala likert lima poin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sensus, sedangkan analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel *work passion* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan variabel *work life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan *work passion*, *work life balance*, dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci : *work passion*; *work life balance*; *stres kerja*; *turnover intention*

Abstract. This study aims to determine the effect of *work passion*, *work-life balance*, and *work stress* on the *turnover intention* of employees at PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. Data in the study were collected by distributing questionnaires to all employees of PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul, totaling 116 with a five-point Likert scale. The sampling technique used was *non-probability sampling* with the census method, while the data analysis used included multiple linear regression analysis, *t*-test, *F*-test, and test of the coefficient of determination with the help of SPSS version 25.0. The results of the study partially show that the *work passion* variable does not affect employee *turnover intention*. Meanwhile, the variable *work-life balance* and *work stress* affect employee *turnover intention*. In addition, the results of this study show that simultaneously *work passion*, *work-life balance*, and *work stress* affect employee *turnover intention*.

Keywords : *work passion*; *work-life balance*; *work stress*; *turnover intention*

PENDAHULUAN

Kegiatan-kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan memerlukan berbagai sumber daya agar dapat mencapai tujuan perusahaan, termasuk sumber daya manusia, sumber daya keuangan, peralatan, dan kemajuan teknologi, dan lain sebagainya. Salah satu sumber daya yang paling penting bagi operasi suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya inilah yang menentukan seberapa baik bisnis berjalan karena manusialah yang merencanakan, menjalankan, dan mengelola operasi bisnis (Sismawati & Lataruva, 2020).

Azmi (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki kapasitas emosi, keinginan, kompetensi, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Sedangkan Kaswan (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya

manusia sebagai kebijakan, praktik, atau sistem yang mempengaruhi bagaimana karyawan atau anggota organisasi lainnya berperilaku, bersikap, dan bekerja, sehingga segala potensi sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Robbins (2012); Haholongan (2018) mengemukakan tiga alasan pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan: alasan pertama, bahwa mengelola sumber daya manusia dengan baik dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan. Alasan kedua, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan komponen kunci dari strategi organisasi. Alasan terakhir, bahwa sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Hal tersebut akan memungkinkan karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal dan mengurangi kemungkinan mereka akan meninggalkan organisasi.

Pergantian tenaga kerja atau *turnover* dalam perusahaan merupakan bentuk nyata dari sebuah *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan. Menurut Puspitasari & Kirana (2022) *turnover* bisa berbentuk niat keluar, keputusan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, maupun berhenti dari aktivitas di dalam perusahaan. Sedangkan pengertian *turnover intention* menurut Wicaksono (2020) adalah aspek niat untuk mencari pekerjaan yang dapat dibedakan dengan perilaku karyawan melalui upaya mencari pekerjaan lain, seperti melihat lowongan melalui media informasi yang tersedia atau meminta informasi lowongan kerja melalui kerabat maupun keluarga.

Turnover dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *turnover* sukarela yang digagas oleh karyawan dan *turnover* terpaksa yang digagas oleh organisasi atau perusahaan. *Turnover* sukarela terjadi ketika karyawan memutuskan untuk mengakhiri hubungan dengan perusahaan karena alasan pribadi atau *professional*. Keputusan itu mungkin didasarkan pada karyawan menemukan pekerjaan yang lebih baik, berubah karir, menginginkan waktu lebih banyak untuk keluarga atau waktu luang mereka. Sedangkan *turnover* secara paksa atau PHK terjadi pada saat manajemen memutuskan mengakhiri hubungan dengan karyawan karena alasan keuangan atau kurangnya kesesuaian karyawan dengan organisasi (Kaswan, 2017).

Tingkat keseriusan dalam sebuah *turnover* akan semakin meningkat apabila tenaga kerja yang meninggalkan perusahaan merupakan karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang selalu dibutuhkan oleh perusahaan atau bisa juga tenaga kerja yang mempunyai posisi kunci bagi perusahaan, hal ini akan membuat efektivitas perusahaan terganggu (Haholongan, 2018). Di Indonesia sendiri terdapat sekitar 10 hingga 12 persen karyawan yang melakukan *turnover* setiap tahunnya. Selain itu, menurut data dari *The Society for Human Resource Management* (SHRM), biaya pergantian langsung dapat menyentuh angka 50 hingga 60 persen dari gaji tahunan karyawan. Sedangkan total biaya pergantian bisa mencapai 90 hingga 200 persen dari gaji tahunan (Cahyaningsih et al., 2021).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah *work passion*, *work life balance*, dan *stress kerja*. Menurut Stoia (2017) *passion* atau gairah adalah hal yang paling membuat kita penasaran, paling haus, paling benci kehilangan dalam hidup. Menurut Nafiudin & Nana (2017) *work life balance* merupakan kemampuan karyawan untuk menggunakan waktu kerja secara fleksibel guna menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kewajiban pribadi di luar pekerjaan, seperti yang terkait dengan keluarga, hobi, seni, perjalanan, dan penelitian, daripada hanya berfokus pada pekerjaan. Selanjutnya *stress* di tempat kerja didefinisikan oleh Kerdipitak & Jermstiparsert (2020) sebagai respon atau umpan balik dalam hal aspek fisik maupun emosional dan biasanya situasi ini terjadi ketika persyaratan pekerjaan bertentangan dengan kemampuan yang tersedia dalam diri karyawan.

PT BPR Bank Daerah Gunungkidul (Perseroda) atau dikenal sebagai Bank Gunungkidul merupakan BUMD milik Pemerintah Kabupaten Gunungkidul yang bergerak pada bidang usaha jasa perbankan dengan produk utama berupa tabungan, deposito, dan kredit. Peneliti memilih PT BPR Bank Daerah Gunungkidul sebagai objek penelitian dikarenakan pentingnya perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yang dikhawatirkan menjadi sinyal awal terjadinya *turnover* pada karyawan. Selain itu, dalam melaksanakan tugas sumber daya manusia memerlukan organisasi yang bekerja sesuai dengan *passion*nya, mampu memenuhi *work life balance*, dan juga memiliki tingkat *stress kerja* yang rendah agar mampu membawa organisasi mencapai visi, misi, maupun tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh *work passion* terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul; 2) untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul; 3) untuk mengetahui pengaruh *stress kerja* terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul; 4) untuk mengetahui pengaruh *work passion*, *work life balance*, dan *stress kerja* terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul.

Kajian Teori *Work Passion*

Stoia (2017) mendefinisikan *work passion* sebagai kecenderungan kuat terhadap

pekerjaan yang dicintai, dianggap penting, mendefinisikan diri sendiri, dan individu menginvestasikan banyak waktu dan energi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work passion* telah dikelompokkan oleh Ensour et al. (2020) sebagai faktor organisasi, pekerjaan, dan moderasi. Faktor organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan senior organisasi, kebijakan, prosedur, dan sistem organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dipengaruhi oleh tugas, rekan kerja, atau pemimpin. Sementara faktor moderasi dipengaruhi oleh persepsi individu, baik faktor organisasional maupun yang terkait dengan pekerjaan. Untuk mengukur *work passion* indikator yang digunakan adalah sebagai berikut: (1) kecintaan terhadap pekerjaan; (2) motivasi diri; (3) identitas diri; dan (4) kemauan untuk belajar (Pradhan et al., 2017).

Work Life Balance

Menurut Sismawati & Lataruva (2020) menyatakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarganya, serta tetap bertanggung jawab pada kegiatan-kegiatan lain diluar pekerjaan. Terjadinya *work life balance* tersebut dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut: (1) keseimbangan waktu; (2) keseimbangan keterlibatan; dan (3) keseimbangan kepuasan dalam pekerjaan dengan kepuasan di luar pekerjaan (Sismawati & Lataruva (2020).

Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) stres kerja adalah kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasil yang dipersepsikan menjadi tidak pasti tetapi penting. Stres yang mempengaruhi karyawan dapat berasal dari luar organisasi, dalam organisasi, kelompok karyawan, atau dari karyawan itu sendiri. *Stressor* lingkungan mencakup perubahan sosial atau teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. *Stressor* organisasi yang dapat berasal dari penyusutan karyawan, tuntutan persaingan, relokasi. Sedangkan *stressor* kelompok mencakup desain pekerjaan, anggota kelompok, dan kurangnya

kohesivitas (Kaswan, 2017). Stres kerja tersebut dapat diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu: (1) beban kerja; (2) desakan waktu; (3) frustrasi; (4) konflik peran; dan (5) konflik antar kelompok (Lestari & Mujiati, 2018).

Turnover Intention

Menurut Sismawati & Lataruva (2020) *turnover intention* adalah keinginan dari dalam diri seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari tempat mereka bekerja. Faktor yang memengaruhi *turnover intention* sangatlah bervariasi dan saling berkaitan, meliputi: usia, masa jabatan, komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan iklim etika (Nasution, 2017). Terjadinya *turnover intention* tersebut dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut: (1) pikiran-pikiran untuk berhenti (*thinking of quitting*); (2) keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*); dan (3) keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) (Sismawati & Lataruva (2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk memperoleh data dilakukan penyebaran kuesioner melalui *google form* dengan skala likert 1-5 poin. Populasi serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul yang berjumlah 116 dengan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling*. Sedangkan untuk teknik analisis data yang digunakan meliputi: 1) Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh satu variabel penelitian terhadap variabel lainnya; 2) Uji t (uji parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen; 3) Uji F (uji simultan) untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen; 4) Uji koefisien untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan yang menjelaskan variabel dependen dalam persamaan regresi determinasi dengan bantuan SPSS versi 25.0.

HASIL

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel
Work Passion (X1)	X1.1a	0,275	0,1824
	X1.1b	0,294	0,1824
	X1.2a	0,704	0,1824
	X1.2b	0,681	0,1824
	X1.3a	0,771	0,1824
	X1.3b	0,703	0,1824
	X1.4a	0,846	0,1824
	X1.4b	0,735	0,1824
Work Life Balance (X2)	X2.1a	0,805	0,1824
	X2.1b	0,790	0,1824
	X2.2a	0,889	0,1824
	X2.2b	0,586	0,1824
	X2.3a	0,887	0,1824
	X2.3b	0,781	0,1824
Stres Kerja (X3)	X3.1a	0,717	0,1824
	X3.1b	0,572	0,1824
	X3.2a	0,706	0,1824
	X3.2b	0,549	0,1824
	X3.3a	0,690	0,1824
	X3.3b	0,673	0,1824
	X3.4a	0,674	0,1824
	X3.4b	0,679	0,1824
	X3.5a	0,545	0,1824
	X3.5b	0,610	0,1824
Turnover Intention (Y)	Y.1a	0,927	0,1824
	Y.1b	0,886	0,1824
	Y.2a	0,930	0,1824
	Y.2b	0,906	0,1824
	Y.3a	0,929	0,1824
	Y.3b	0,914	0,1824

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan uji signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tabel 2 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} berdasarkan uji signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,1824, sehingga dapat

disimpulkan bahwa keseluruhan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Work Passion	8	0,807
Work Life Balance	6	0,881
Stres Kerja	10	0,820
Turnover Intention	6	0,961

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86507825
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.064
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

Sumber: data olahan

Tabel 3 menjelaskan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig sebesar 0,077 lebih

besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas

Kolmogorof-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Tabel 4, diketahui bahwa variabel *Work Passion* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Stres Kerja (X3) memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami masalah multikolinearitas. Sedangkan Tabel 5 dengan menggunakan metode uji Glesjer, diketahui bahwa variabel *Work Passion* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Stres Kerja (X3) memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami masalah heterokedastisitas.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work Passion</i>	0,144	6,921
<i>Work Life Balance</i>	0,154	6,499
Stres Kerja	0,538	1,860

Sumber: data olahan

Tabel 5
Uji Heterokedastisitas

Variabel	t-hitung	Sig.
<i>Work Passion</i>	-1,532	0,128
<i>Work Life Balance</i>	1,025	0,308
Stres Kerja	-0,822	0,413

Sumber: data olahan

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.592	3.543		-3.554	.001
	<i>Work Passion</i>	.001	.218	.001	.004	.997
	<i>Work Life Balance</i>	.788	.175	.583	4.501	.000
	Stres Kerja	.416	.085	.337	4.865	.000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan model regresi adalah sebagai berikut: $Y = -12,592 + 0,001 X_1 + 0,788 X_2 + 0,416 X_3 + e$. Persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -12,592 jika variabel *work passion* (X1), *work life balance* (X2), dan stres kerja (X3) sama dengan 0 (nol), maka nilai *turnover intention* (Y) adalah sebesar -12,592.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel *work passion* (X1) sebesar 0,001, artinya jika variabel *work passion* mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel *turnover intention* (Y) menalami penurunan sebesar 0,001.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel *work life balance* (X2) sebesar 0,788, artinya jika variabel *work life balance* mengalami kenaikan 1%, maka variabel *turnover intention* (Y) menalami penurunan sebesar 0,788.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X3) sebesar 0,416, artinya jika

variabel stres kerja mengalami kenaikan 1%, maka variabel *turnover intention* (Y) menalami penurunan sebesar 0,416.

Tabel 6 juga diketahui bahwa variabel *work passion* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki nilai Sig. 0,997, nilai Sig. tersebut lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,997 > 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *work passion* (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Pada variabel *work life balance* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) diketahui memiliki nilai Sig. 0,000, nilai Sig. tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,005$; sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (X2) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Pada variabel stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) diketahui memiliki nilai Sig. 0,000, nilai Sig. tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,005$; sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

Tabel 7
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2317.063	3	772.354	91.636	.000 ^b
	Residual	943.997	112	8.429		
	Total	3261.060	115			

Sumber: data olahan

Tabel 7 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *work passion* (X1), *work life balance* (X2), dan stres kerja (X3) secara simultan terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari derajat kepercayaan yang digunakan yaitu $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai $F_{hitung} 91,636 > F_{tabel} 2,68$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara *work passion* (X1), *work life balance* (X2), dan stres kerja

(X3) terhadap *turnover intention* (Y). Sedangkan Tabel 8 diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,711 atau 71,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *work passion* (X1), *work life balance* (X2), dan stres kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 71,1%, sedangkan sisanya atau 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,843 ^a	0,711	0,703	2,903

Sumber: data olahan

Pengaruh Work Passion Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, menunjukkan bahwa variabel *work passion* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Terbukti dengan memiliki nilai Sig. $0,997 > 0,005$; maka nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. *Work passion* tidak mempengaruhi keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Artinya bahwa *passion* tidak mempengaruhi keputusan seorang karyawan dalam mempertahankan dan memperkuat minat terhadap profesi untuk tetap berada di organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purba & Ananta (2018) yaitu variabel *work passion* tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja milenial PT. Belant Persada.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Terbukti dengan memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,005$; maka nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. *Work life balance* akan mempengaruhi tingkat *turnover intention*.

Artinya bahwa *work life balance* yang baik terjadi apabila keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan dalam pekerjaan dengan kepuasan di luar pekerjaan pada karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul terpenuhi akan memiliki pengaruh terhadap karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi dan menurunkan tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kerdipitak & Jermisittiparsert (2020) yaitu *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* organisasi pada karyawan di industri farmasi Thailand.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Terbukti dengan memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,005$; maka nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Stres kerja akan mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Artinya bahwa stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja, desakan waktu, frustrasi, konflik peran, dan konflik antar kelompok pada karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul dapat berdampak pada perilaku karyawan di tempat kerja, termasuk tingkat kepuasan kerja,

tingkat kinerja, ketidakhadiran, dan turnover karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasution (2017); Sa'adah & Prasetyo (2018); Lestari & Mujiati (2018); Dewi & Sriathi (2019); Prayogi et al. (2019); Ahn & Chaoyu (2019); Kerdipitak & Jermisittiparsert (2020); Imran et al. (2020); Fitriantini et al. (2020); Yukongdi & Shrestha (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Work Passion, Work Life Balance, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, menunjukkan bahwa secara simultan variabel *work passion*, *work life balance*, dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. Terbukti dengan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari derajat kepercayaan yang digunakan yaitu $0,000 < 0,05$; maka nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan (bersama-sama) antara *work passion* (X_1), *work life balance* (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y). Tingkat *turnover intention* yang menjadi cikal bakal terjadinya *turnover* karyawan akan berdampak negatif pada perusahaan, sehingga dapat menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap keadaan tenaga kerja serta peningkatan kebutuhan sumber daya manusia. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul untuk menurunkan tingkat *turnover intention* adalah dengan cara memperhatikan faktor *work passion*, *work life balance*, dan stres kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut: 1) Variabel *work passion* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul; 2) Variabel *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul; 3) Variabel stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul; 4) Variabel *work passion*, *work*

life balance, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. 2019. Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61.
[https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Azmi, M. 2021. Pengaruh Work-Life Balance dan Work Passion Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Tidak Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Cahyaningsih, P. N., Kirana, K. C., & Welsa, H. 2021. Analisis Organizational Trust dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 6(2), 500–505.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.318>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>
- Ensour, W., Zeglat, D., & Al-Maaitah, H. 2020. Towards a New Model of Work Passion. *International Journal of Services and Operations Management*, 35(4), 482–503.
<https://doi.org/10.1504/IJSOM.2020.105911>
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Haholongan, R. 2018. Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67.
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. 2020. Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention. *Advances in Economics, Business and Management*

- Research*, 151, 290–292.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi* (1st ed.). Alfabeta.
- Kerdipitak, C., & Jermsittiparsert, K. 2020. The Effects of Workplace Stress , Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Systematic Review Pharmacy*, 11(2), 586–594.
<https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>
- Nafiudin, & Nana, U. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69–91.
- Nasution, M. I. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Pradhan, R. K., Panda, P., & Jena, L. K. 2017. Purpose, Passion, and Performance at the Workplace: Exploring the Nature, Structure, and Relationship. *The Psychologist-Manager Journal*, 1–24.
<https://doi.org/10.1037/mgr0000059>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. 2019. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. 2018. The Effects Of Work Passion, Work Engagement and Job Satisfaction On Turn Over Intention Of The Millennial Generation. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263–274.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>
- Puspitasari, A. D., & Kirana, K. C. 2022. Pengaruh Person-Organization Fit dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(2), 464–475.
<https://doi.org/10.29264/jfor.v24i2.10876>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi 16th* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sa'adah, S., & Prasetio, A. P. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *JRMB*, 13(1), 59–67.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. 2020. Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 9(3), 1–11.
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Stoia, E. 2017. *Employee Work Passion: A Theoretical Review* [Universitat Jaume I]. <http://hdl.handle.net/10234/177113>
- Wicaksono, R. S. 2020. Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. 2020. The Influence of Affective Commitment , Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98.