

**PENGARUH *WORK PASSION*, *WORK LIFE BALANCE* DAN
STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
STUDI PADA KARYAWAN PT IGASAR PADANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

Farisa Salwa Agusti
2110070530051

**PROGRAM STUDI S1 PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
PADANG
2025**

UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Skripsi, Mei 2025

Farisa Salwa Agusti

Pengaruh *Work Passion*, *Work Life Balance* dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan PT Igasar Padang.

xi + 181 halaman + 26 tabel + 3 gambar + 16 lampiran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh *work passion*, *work life balance* dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang.

Penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Igasar Padang yang berjumlah 73 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 73 orang responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah sampel kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Igasar Padang. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan program SPSS dengan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan *work passion* memiliki nilai t hitung $(-10,945) > t$ tabel 1,667 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya, secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work life balance* memiliki nilai t hitung sebesar $(-7,487) > t$ tabel 1,667 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya, secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stress kerja memiliki nilai t hitung $15,517 > t$ tabel 1,667 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan *work passion*, *work life balance* dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai f hitung $143,973 > f$ tabel 2,737 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai r square sebesar 0,862. Artinya, besarnya pengaruh *work passion*, *work life balance*, dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang adalah sebesar 86,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel independen lain di luar penelitian ini

Kata Kunci : *Turnover Intention*, *Work Passion*, *Work Life Balance* dan Stress Kerja

Daftar Bacaan : 61 (2011-2025)

BAITURRAHMAN UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
Thesis, May 2025

Farisa Salwa Agusti

The Effect of Work Passion, Work-Life Balance, and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Employees at PT Igasar Padang.

xi + 181 pages + 26 tables + 3 figures + 16 appendices

ABSTRACT

This study aims to partially and simultaneously determine the effect of work passion, work-life balance, and job stress on turnover intention among employees at PT Igasar Padang.

This study is an associative study with a quantitative approach. The population in this study was 73 employees of PT Igasar Padang. The sample size for this study was 73 respondents, selected using a saturated sampling technique. Since the sample size was less than 100, the entire population was sampled. Data collection used a questionnaire distributed to employees at PT Igasar Padang. The instrument used in this study was a Likert scale. The data analysis technique uses the SPSS program with research instrument testing, classical assumption testing, and hypothesis testing.

The results of the study indicate that work passion has a calculated t-value (-10.945) > t-table 1.667 and a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating a partial negative and significant effect on turnover. Work-life balance has a calculated t-value (-7.487) > t-table 1.667 and a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating a partial negative and significant effect on turnover. Job stress has a calculated t-value of 15.517 > t-table 1.667 and a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating a partial positive and significant effect on turnover. Work passion, work-life balance, and job stress simultaneously influence turnover, with a calculated f-value of 143.973 > f-table 2.737 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the coefficient of determination test, the r-square value was 0.862. This means that the influence of Work Passion, Work-Life Balance, and Job Stress on Turnover Intention among PT Igasar Padang employees is 86.2%. The remaining 13.8% is influenced by other independent variables outside this study.

Keywords: *Turnover Intention, Work Passion, Work Life Balance, and Job Stress*

Reading List: *61 (2011-2025)*

SURAT PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK PASSION*, *WORK LIFE BALANCE* DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* STUDI PADA KARYAWAN PT IGASAR PADANG.**

Nama : **Farisa Salwa Agusti**

Npm : **2110070530051**

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**

Skripsi ini telah diperiksa, disetujui, dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan di nyatakan LULUS dalam ujian komprehensif pada Tanggal 01 September 2025.

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Afrida, S.E., M.M., Akt
NIDN : 1007087003

Rina Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 1008028401

Pengesahan

UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
DEKAN

Dr. Yefri Reswita. S.E., M.Si., Akt

NIDN: 1027017001

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul skripsi : **PENGARUH *WORK PASSION*, *WORK LIFE BALANCE* DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* STUDI PADA KARYAWAN PT IGASAR PADANG.**

Nama : **Farisa Salwa Agusti**

Npm : **2110070530051**

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**

Skripsi ini telah diperiksa, disetujui, dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan di nyatakan LULUS dalam ujian komprehensif pada Tanggal 01 September 2025.

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Afrida, S.E., M.M., Akt
NIDN : 1007087003

Rina Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 1008028401

Pengesahan

Ketua Program Studi Manajemen

Rina Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 1008028401

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Nama : Farisa Salwa Agusti

Npm : 2110070530051

Dinyatakan Lulus Pada Ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas

Baiturrahmah

Dengan Judul:

“Pengaruh Work Passion, Work Life Balance dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan PT Igasar Padang”.

Padang, 01 September 2025

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Amrullah, S.E., M.Si 1.....

2. Penguji I : Dr. Yefri Reswita, S.E., M.Si., Akt 2.....

3. Penguji II : Chandra Syahputra, S.E., M.M 3.....

4. Pembimbing I : Afrida, S.E., M.M., Akt 4.....

5. Pembimbing II : Rina Febriani, S.E., M.Si 5.....

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	: Farisa Salwa Agusti
Tempat & Tanggal Lahir	: Padang, 19 Agustus 2002
Jenis Kelamin	: Perempuan
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Agama	: Islam
Nama Ayah	: Yusrizal
Nama Ibu	: Rismurni
Anak Ke	: 2 (Dua)
Alamat	: Komplek Emelindo Perum. Abraka II Blok H.05, Pegambiran Ampalu Nan XX, Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat.

RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| 1. SDN 37 Pegambiran Ampalu | : Lulusan Tahun 2015 |
| 2. SMP N 33 Padang | : Lulusan Tahun 2018 |
| 3. SMK Kartika 1-2 Padang | : Lulusan Tahun 2021 |
| 4. Universitas Baiturrahmah | : Lulusan Tahun 2025 |

UNGKAPAN PRIBADI DAN MOTTO

Ungkapan Pribadi :

Tumbuh dalam kasih sayang orang tua yang sederhana, yang meski tak pernah merasakan bangku kuliah, tetapi mampu membimbingku hingga ke jalan sarjana, mematangkan pola pikir, menambah wawasan dan merancang masa depan yang lebih baik.

Ungkapan ini aku abadikan dalam skripsi sebagai bentuk hormat dan bangga yang akan selalu hidup dalam setiap langkahku.

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir kedunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya. Aku membuat ayah bekerja hingga lelah setiap hari, jadi aku pastikan lelahnya tidak sia-sia”.

“Terima kasih kepada Mama dan Papa, yang sujud dan doanya selalu mencakar langit. Dan tetap menjadi semangat serta motivasi terkuat sampai detik ini”.

Motto :

“Allah Swt memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah Swt berjanji bahwa : *Fainna ma'al usri yusro innama'al usri yusro*”.

(Qs. Al – Insyirah 94;5-6)

“Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?”

(Qs. Ar-Rahman)

Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata tuhan.

"prove them wrong, gonna fight and don't stop, until you're proud"

Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*nya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan, kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

“Selalu ada harga dalam sebuah proses, nikmati saja lelah-lelahnya. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu lancar. Tetapi gelombang-gelombang itulah yang nanti bisa kau ceritakan”.

(Boy Candra)

KATA PERSEMBAHAN

Tidak ada lembar yang paling berarti dan paling indah dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang yang telah aku lalui untuk dapat menyelesaikan skripsi ini demi mendapatkan gelar yang sudah aku impikan dari lama. Rasa syukur dan bahagia yang aku rasakan ini akan aku persembahkan juga kepada orang-orang yang sangat berarti dalam proses perjalanaku, karena berkat doa dan dukungan dari mereka aku bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini peneliti persembahkan kepada :

Untuk Papa

Teruntuk cinta pertamaku, Bapak Yusrizal. Terima kasih atas cinta yang luar biasa papa berikan untukku. Papa selalu support setiap hal yang aku lakukan dengan positif. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang senantiasa memberikan yang paling terbaik untukku. Terima kasih selalu mengutamakan perasaanku terlebih dahulu. Terima kasih atas tanggung jawabmu dan selalu memikirkan kebahagiaan anakmu dengan mengusahakan setiap keinginan putrimu. Terima kasih selalu menjadi garda terdepan disetiap situasi, paa.

Untuk Mama

Teristimewa kepada pintu surgaku Ibu Rismurni, perempuan luar biasa yang Allah Swt titipkan sebagai malaikat dalam hidupku. Tidak ada pencapaian dalam hidupku yang bisa kuraih tanpa mama. Skripsi ini selesai bukan karena hebatnya diriku, tetapi karena doa-doa mama yang selalu menyertaiku. Aku tahu, tak akan bisa membalas segala pengorbananmu. Tapi aku selalu berdoa semoga Allah swt, senantiasa menganugerahkan mama kesehatan, kekuatan, umur yang panjang dan barokah agar aku bisa terus membalas segala cinta dan perjuangan yang telah mama berikan dengan sepenuh hati. Terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan, semangat dan doa yang mama berikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan. Terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi aku yang keras kepala. Maaf untuk setiap tindakan yang mengecewakan mama dan belum menjadi anak yang baik untuk mama. Terima kasih sudah menjadi tempatku untuk pulang, maa.

Untuk Kakak

Kepada cinta kasih saudara kandungku, Silvia Pratama. Meskipun selalu bertengkar tetapi terima kasih sudah membantu dan mendukung apapun yang adikmu lakukan selama ini. Tidak ada keluarga yang sempurna, namun pada

akhirnya keluarga tetaplah keluarga, dimana cinta akan selalu ada. Semoga kita akan terus saling mendukung dalam perjalanan hidup kita masing-masing.

Untuk Keponakan

Kepada duo bocil kesayangan, Nazya Raiqa Navista dan Naychel Qianna Liora. Terima kasih telah hadir dan mewarnai kehidupanku. Terima kasih sudah menjadi anak yang manis, ceria, dan selalu menghibur. Meskipun dia masih kecil dan belum mengerti setidaknya aku bisa mengucapkan terima kasih ini dengan harapan agar kelak dia bisa membaca karya sederhana ini dan menjadi motivasi untuk berkembang. Kehadiran kalian adalah anugerah bagiku.

Untuk Terkasih

Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya. Fahry Suherman. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup ini. Terima kasih sudah memberikan cukup motivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang mengerti apa itu pengalaman, pendewasaan, sabar dan semangat untuk tidak menyerah dalam situasi dan kondisi apapun. Terima kasih sudah berkontribusi banyak kepadaku, baik tenaga, materi maupun waktu. Terima kasih selalu mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan menyaksikan setiap tangisan. Semoga segala harapan baik yang telah direncanakan bisa terwujud dikemudian hari.

Untuk Dosen Pembimbing

Untuk dosen pembimbing ibu Afrida, S.E., M.M., Akt dan ibu Rina Febriani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing. Terima kasih banyak kepada ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, mengajar dan mengarahkan selama ini. Terima kasih atas bantuan dan kesabarannya ibu pembimbing. Maaf jika selama bimbingan farisa ada salah. Setiap nasihat dan motivasi ibu selalu menjadi penyemangat saat aku merasa lelah. Terima kasih sudah mempermudah setiap proses, selalu membuka pintu konsultasi dengan lapang, dan memahami setiap kesulitan yang aku hadapi. Semoga Allah Swt senantiasa memberikan balasan terbaik untuk setiap kebaikan yang ibu berikan.

Untuk Teman

Teruntuk teman seperjuangan Virka, Wia, Santi dan Mita. Terima kasih selalu memberikan semangat, dukungan tiada henti dan bantuan dalam segala hal selama menyelesaikan proses skripsi ini. Terima kasih selalu mendengarkan keluh kesah penulis. Ucapan syukur kepada Allah SWT karena telah memberikan teman

seperti kalian. Dan kepada semua teman seperjuangan dikampus angkatan21 terima kasih atas segala motivasi, pengalaman, waktu dan ilmu yang dijalani bersama selama perkuliahan. See you on top, guys!

Untuk Diri Sendiri

Terakhir, terima kasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar, namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya. Terima kasih kepada penulis skripsi ini, yaitu Farisa Salwa Agusti. Terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Terima kasih telah bertahan sejauh ini dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Walaupun terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang tuhan berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan pernah lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah selalu dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dirimu bersinar dimanapun tempatmu bertumpu. Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Tetaplah berjuang untuk kedepannya. Aku berdoa, semoga langkah dari kaki kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang hebat, selalu disertai kebaikan, serta mimpimu satu persatu akan terjawab. Semoga Allah Swt selalu meridhai dan menjagamu dalam lindungan-Nya. Aamiin.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Farisa Salwa Agusti
Npm	: 2110070530051
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Jenjang	: Strata 1

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : Pengaruh *Work Passion, Work Life Balance* dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan PT Igasar Padang.

Apabila dikemudian hari terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah di tetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padang, 01 September 2025

Yang menyatakan

Farisa Salwa Agusti

2110070530051

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Passion, Work Life Balance* Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan PT Igasar Padang”**. Penelitian skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari tahap awal sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi:

1. Ibu Dr. Yefri Reswita, S.E., M.Si, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah yang telah memberikan dukungan kepada saya menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
2. Ibu Rina Febriani, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bapak Chandra Syahputra, S.E., M.M selaku Sekretaris Prodi Manajemen yang telah memfasilitasi dari tahap penulisan proposal hingga pelaksanaan seminar hasil.
3. Bapak David Malik, S.E., MBA selaku Kepala Program Studi S1 Prodi Manajemen yang telah memfasilitasi dari tahap penulisan proposal hingga pelaksanaan seminar hasil.

4. Ibu Afrida, S.E., M.M, Akt selaku dosen pembimbing I dan Ibu Rina Febriani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu seluruh dosen dan Jajaran Staf akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta motivasi.
6. Bapak/Ibu PT Igaras Padang yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
7. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
8. Rekan-rekan seangkatan, sahabat, dan semua pihak yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi. Peneliti terbuka terhadap kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi pengembangan ilmu.

Padang, Juli 2025

Farisa Salwa Agusti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	2
ABSTRACT	3
KATA PENGANTAR	4
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	17
BAB II LANDASAN TEORI	18
2.1 Landasan Teori	18
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	18
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	19
2.1.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	21
2.1.4 Dampak <i>Turnover Intention</i>	22
2.2 <i>Work Passion</i>	22
2.2.1 Pengertian <i>Work Passion</i>	22
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Passion</i>	24
2.2.3 Indikator <i>Work Passion</i>	24
2.2.4 Dimensi <i>Work Passion</i>	25
2.3 <i>Work Life Balance</i>	25
2.3.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	25
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	27
2.3.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	27

2.3.4	Dimensi <i>Work Life Balance</i>	29
2.4	Stress Kerja	30
2.4.1	Pengertian Stress Kerja	30
2.4.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	32
2.4.3	Indikator Stress Kerja	34
2.4.4	Dimensi Stress Kerja	35
2.5	Penelitian Terdahulu.....	36
2.6	Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	46
2.6.1	Hubungan Antara <i>Work Passion</i> (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	46
2.6.2	Hubungan Antara <i>Work life balance</i> (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	47
2.6.3	Hubungan Antara Stress Kerja (X3) Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	49
2.6.4	Hubungan Antara <i>Work Passion</i> (X1), <i>Work life balance</i> (X2) dan Stress Kerja (X3) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	50
2.7	Kerangka Penelitian	52
BAB III METODE PENELITIAN		
53		
3.1	Desain Penelitian.....	53
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.3	Variabel Penelitian	53
3.3.1	Variabel Dependen Y (Terikat)	54
3.3.2	Variabel Independen X (Bebas)	54
3.4	Populasi Dan Sampel	54
3.4.1	Populasi.....	54
3.4.2	Sampel	55
3.5	Teknik Pengambilan Sampel.....	55
3.6	Jenis Data Dan Sumber Data	56
3.6.1	Jenis Data.....	56
3.6.2	Sumber Data	57
3.7	Teknik Pengumpulan Data	57
3.8	Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	59
3.8.1	<i>Work Passion</i>	59
3.8.2	<i>Work Life Balance</i>	59

3.8.3	Stress Kerja	60
3.8.4	<i>Turnover Intention</i>	60
3.9	Instrumen Penelitian.....	60
3.10	Uji Instrumen Penelitian	62
3.10.1	Uji Validitas	62
3.10.2	Uji Reliabilitas	63
3.11	Analisis Deskriptif atau Tingkat Capaian Responden (TCR)	65
3.12	Teknis Analisis Data.....	66
3.12.1	Uji Asumsi Klasik.....	66
3.13	Uji Regresi Linear Berganda.....	69
3.13.1	Uji t (Uji Parsial).....	70
3.13.2	Uji F (Uji Simultan).....	71
3.13.3	Uji R-Square/Determinan	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		73
4.1	Profil Objek Penelitian.....	73
4.2	Visi Dan Misi	74
4.2.1	Visi	74
4.2.2	Misi	74
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan	75
4.4	Karakteristik Responden	76
4.4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
4.4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	77
4.5	Uji Instrumen	78
4.5.1	Uji Validitas	78
4.5.2	Uji Reliabilitas	85
4.6	Total Capaian Responden (TCR)	86
4.6.1	<i>Turnover Intention (Y)</i>	86
4.6.2	<i>Work Passion (X1)</i>	88
4.6.3	<i>Work Life Balance (X2)</i>	89
4.6.4	Stress Kerja (X3)	91
4.7	Uji Asumsi Klasik	93

4.7.1	Uji Normalitas.....	93
4.7.2	Uji Multikolinearitas.....	95
4.7.3	Uji Heteroskedastisitas	96
4.7.4	Uji Autokorelasi	97
4.8	Uji Hipotesis	98
4.8.1	Uji Regresi Linear Berganda	98
4.8.2	Uji T (Uji Parsial)	100
4.8.3	Uji F (Uji Simultan).....	102
4.8.4	Uji <i>R-Square</i> /Determinan	102
4.9	Pembahasan	103
4.9.1	Pengaruh <i>Work Passion</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	103
4.9.2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	104
4.9.3	Pengaruh Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	104
4.9.4	Pengaruh <i>Work Passion</i> , <i>Work Life Balance</i> Dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	105
BAB V PENUTUP.....		107
5.1	Kesimpulan	107
5.2	Implikasi Penelitian.....	107
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	108
5.4	Saran.....	109
5.4.1	Bagi Perusahaan.....	109
5.3.2	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....		111
LAMPIRAN		115

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Halaman
1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT Igasar Padang	9
1.2 Data JabatanJabatan Karyawan PT Igasar Padang	11
1.3 Survei Awal Karyawan PT Igasar Padang	12
2.1 Penelitian Terdahulu	40
3.1 Instrumen Penelitian	61
3.2 Skala Pengukuran (Skala Likert)	62
3.3 Kriteria Jawaban Responden	65
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	79
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Passion</i> (X1)	80
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Life Balance</i> (X2)	81
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X3)	83
4.8 Uji Reliabilitas	85
4.9 Deskriptif <i>Turnover Intention</i> (Y)	86
4.10 Deskriptif <i>Work Passion</i> (X1)	87
4.11 Deskriptif <i>Work Life Balance</i> (X2)	89
4.12 Deskriptif Stress Kerja (X3)	90
4.13 Uji Normalitas	93
4.14 Uji Multikolaritas	95
4.15 Uji Autokolerasi	97
4.16 Uji Regresi Linear Berganda	97
4.17 Uji T (Uji Parsial)	99
4.18 Uji F (Uji Simultan)	101

4.19 Uji R-Square/Determina	101
-----------------------------------	-----

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1 Kerangka Penelitian	52
4.1 Struktur Organisasi PT Igasar Padang.....	75
4.2 Gambar Heteroskedastisitas	96

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian	114
2. Surat Balasan Penelitian.....	116
3. Kuisisioner Awal	118
4. Kuisisioner Penelitian	121
5. Tabulasi Uji Instrumen	130
6. Hasil Uji Instrumen	133
7. Tabulasi Data Penelitian.....	140
8. Hasil Olahan Data SPSS	145
9. Frekuensi Responden	150
10. T Tabel.....	159
11. F Tabel	161
12. SAPS	164
13. Kartu Peserta Sempro.....	171
14. Kartu Bimbingan	173
15. Turnitin.....	175
16. Dokumentasi.....	178

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling vital dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh modal dan teknologi, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas, kompetensi, serta tingkat produktivitas SDM yang dimiliki. Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dituntut memiliki tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Namun demikian, praktik manajemen SDM masih sering menghadapi tantangan, seperti rendahnya motivasi kerja, keterbatasan program pelatihan dan pengembangan, tingginya tingkat *turnover*, serta kurang optimalnya sistem penilaian kinerja. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya, penerapan manajemen SDM yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi, antara lain pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan yang adil, serta peningkatan kesejahteraan kerja. Oleh karena itu, penting dilakukan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM, sehingga organisasi dapat merumuskan strategi pengembangan yang lebih tepat, efisien, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Menurut Azmi (2021) menegaskan bahwa SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan emosional, pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kreativitas dalam menghasilkan karya. Sementara itu, Menurut

Kasman (2017) mendefinisikan manajemen SDM sebagai seperangkat kebijakan, praktik, maupun sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Haholongan (2018) mengemukakan tiga alasan mendasar mengapa manajemen SDM menjadi penting bagi perusahaan. Pertama, pengelolaan SDM yang efektif dapat memberikan keunggulan kompetitif. Kedua, manajemen SDM merupakan elemen kunci dalam strategi perusahaan. Ketiga, SDM memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mendorong karyawan mencapai kinerja optimal, tetapi juga dapat menekan kemungkinan terjadinya *turnover intention*.

Karyawan juga dipandang sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan seharusnya memberi perhatian tidak hanya pada karyawan, tetapi juga pada kesejahteraan keluarganya. Pendekatan yang berbasis kerjasama antara pimpinan dan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan produktivitas untuk mencapai target organisasi.

Salah satu persoalan serius dalam manajemen SDM adalah tingginya *turnover intention*. *Turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, merupakan masalah yang hampir dialami oleh seluruh organisasi dan dapat menimbulkan kerugian signifikan. Menurut Rumawas (2021) menjelaskan bahwa *turnover intention* berdampak pada biaya yang lebih tinggi bagi organisasi, baik secara finansial maupun non-finansial. Faktor penyebab *turnover intention* antara lain keinginan memperoleh pengalaman baru, membuka usaha sendiri,

konflik di tempat kerja, maupun ketidaksesuaian pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki.

Menurut Puspitasari dan Kirana (2022) menegaskan bahwa *turnover intention* dapat berupa niat keluar, keputusan mengundurkan diri, atau berhenti bekerja dari suatu perusahaan. Selanjutnya, Menurut Sulistia (2021) dalam Wulandari *et al.*, (2024:277) menambahkan bahwa *turnover intention* sering kali muncul karena akibat ketidakmampuan karyawan menyesuaikan diri dengan beban kerja dan tuntutan organisasi. Sejalan dengan itu, Menurut Wicaksono (2020) dalam Wulandari *et al.*, (2024:277) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan sukarela seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya demi memperoleh pekerjaan yang lebih baik.

Fenomena ini dapat menjadi indikator adanya permasalahan internal dalam perusahaan. Tingkat keparahan *turnover intention* semakin tinggi apabila karyawan yang keluar adalah tenaga kerja dengan keterampilan khusus atau menduduki posisi strategis, sebab hal tersebut berpotensi mengganggu efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang dengan adanya niat karyawan untuk berhenti atau pindahnya karyawan secara sukarela maupun tidak secara sukarela dikarenakan adanya beberapa faktor. Menurut Bogar *et al.*, (2021) terjadinya *turnover intention* tersebut dapat diukur menggunakan indikator yaitu pikiran-pikiran untuk berhenti (*thinking of quitting*), keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau lowongan kerja (*job search*), dan keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*).

Menurut Mobley (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah faktor individual : usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan, faktor eksternal : kompensasi, beban atau gairah kerja (*work passion*), stres kerja, kepuasan kerja, kebahagiaan, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), dukungan dalam manajemen, dukungan dengan rekan kerja dan komitmen organisasional, dan faktor lingkungan : pesaing dan geografis. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2017:14) ada beberapa komponen yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komponen organisasional, hubungan karyawan, pengembangan karir, dan rancangan tugas dan pekerjaan. Dalam penelitian ini sendiri peneliti akan mengangkat *work passion*, *work life balance*, dan stress kerja sebagai salah satu faktor penyebab terjadinya *turnover intention*.

Faktor yang dibahas dalam penelitian ini yang pertama adalah *work passion*. *Work passion* atau gairah kerja merujuk pada perasaan kuat dan antusiasme yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencakup keterlibatan emosional dan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang dihadapi di tempat kerja. Individu yang memiliki gairah kerja sering kali merasa termotivasi, puas, dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan mereka yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Gairah kerja juga dapat terwujud dalam rasa memiliki terhadap pekerjaan, keinginan untuk berkembang, dan semangat untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja.

Menurut Fang *et al.*, (2020) *work passion* adalah kecenderungan anggota organisasi untuk bekerja dengan melihat pekerjaan sebagai karakteristik inti identitas. Menurut Ho (2018) gairah kerja adalah keadaan kesejahteraan individu

yang gigih, positif secara emosional, secara emosional berasal dari penilaian yang sadar dan afektif dari berbagai situasi di lingkungan kerja dan organisasi yang menghasilkan keinginan dan perilaku kerja yang konsisten dan konstruktif.

Passion terhadap pekerjaan yang berlebihan atau kecenderungan terobsesi dengan pekerjaan justru dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Karyawan yang terlalu terikat pada pekerjaannya, terutama apabila dorongan tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh tekanan eksternal maupun internal, seperti rasa takut gagal atau kebutuhan akan pengakuan, berpotensi mengalami kelelahan mental maupun fisik. Kondisi tersebut dapat memunculkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang positif serta merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work passion* adalah aspek penting dalam mendorong motivasi, kinerja yang optimal, kesejahteraan dan sebuah keadaan emosional yang dapat mempengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan pekerjaannya dan bagaimana mereka menghadapi tantangan serta kesuksesan di lingkungan kerja. Menurut Pradhan *et al.*, 2017 untuk mengukur *work passion* indikator yang digunakan yaitu kecintaan terhadap pekerjaan, motivasi diri, identitas diri dan kemauan untuk belajar.

Menurut Ensour *et al.*, 2020 faktor-faktor yang mempengaruhi *work passion* dikelompokkan 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.

Selain *work passion*, terdapat faktor lain yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover intention* yaitu *work life balance*. *work life balance* merupakan konsep yang menggambarkan keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan pribadi atau keluarga. Tujuan dari *work life balance* adalah untuk memastikan bahwa seseorang dapat menjalani kehidupan yang sehat dan memuaskan baik dalam karier maupun aspek pribadi, tanpa merasa terbebani atau kelelahan karena satu aspek yang mengganggu yang lainnya.

Menurut Frame, J., & Hartog, 2021 dalam Agussalim, (2021:620) *work life balance* adalah penggunaan pada saat jam kerja karyawan yang ada dapat disesuaikan/digunakan karyawan untuk menyeimbangkan apa yang mereka lakukan di tempat kerja dengan hal yang lain termasuk studi, minat, seni, dan keluarga. Menurut Sismawati, A., & 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.

Work life balance yang baik ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mereka cenderung lebih puas, loyal, dan termotivasi untuk tetap berada di perusahaan. Sebaliknya karyawan yang merasakan tekanan kerja yang tinggi dan tidak memiliki keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami *burnout*, dan akhirnya berniat untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tetap menjaga komitmen pada keluarga dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan, serta fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja untuk mencapai keseimbangan tersebut. Menurut McDonald (2018) dalam Rondonuwu (2018:32) terjadinya *work life balance* tersebut dapat diukur menggunakan indikator yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

Menurut Schabracq (2017) dalam Umartiwi (2017:12) faktor yang mempengaruhi *work life balance* pada seseorang adalah karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, dan sikap.

Selain *work life balance*, terdapat faktor lain yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover intention* yaitu stress kerja. Sering kali karyawan juga sering dihadapkan dengan berbagai problematika dalam perusahaan tempat mereka bekerja sehingga sangat-sangat mungkin terjadinya stress kerja. Stress dalam pekerjaan dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dialami oleh karyawan, karena dalam beberapa tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka kerjakan sepenuhnya. Jadi, munculnya stress kerja adalah saat dimana seorang karyawan sudah tidak mampu memenuhi apa yang seharusnya menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya akan mengakibatkan pikiran dari karyawan untuk berpindah (*turnover intenion*).

Menurut Kerdipitak & Jermisittiparsert (2020) stress kerja didefenisikan sebagai respon atau umpan balik dalam hal aspek fisik maupun emosional dan biasanya situasi ini terjadi ketika persyaratan pekerjaan bertentangan dengan kemampuan dalam diri karyawan. Menurut Antonius (2020:37) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun kemampuan psikis pada diri seseorang dapat mengalami stres kerja.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan fisik dan emosional individu untuk menghadapinya atau ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan seseorang.

Menurut Igor dalam Muslim (2021:428) Stres kerja tersebut dapat diukur dengan menggunakan enam indikator yaitu: tekanan dari rekan sekerja, perbedaan antaran tuntutan dan sumber daya yang ada, ketidakcocokan dengan pekerjaan, beban yang lebih dan faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti suatu target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Menurut Robin (2021) dalam Guritno *et al.*, 2021 faktor-faktor stres kerja yaitu faktor individu seperti masalah keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadian bawaan, faktor organisasi seperti tuntutan peran, tekanan, dan struktur organisasi, faktor lingkungan seperti perubahan dalam lingkungan komersial, ambiguitas politik, kemajuan teknologi, dan terorisme.

Salah satu perusahaan yang mengalami tingkat *turnover intention* terjadi pada PT Igasar Padang. PT Igasar Padang berdiri sejak tahun 1971. PT Igasar Padang merupakan perusahaan yang terafiliasi dengan PT Semen Padang yang bergerak dalam kegiatan usaha bidang *engineering*, distributor semen, transportasi, rental alat berat, industri bahan bangunan berbasis semen (*ready mix* dan beton cetak), *manufacturing*, *general contractor* (kontraktor umum) dan pengembangan yang selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. PT Igasar Padang ini beralamat di Jalan Komplek PT Semen Padang, Kelurahan Indarung, Kecamatan Lubuk Kilangan, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat.

Gejala yang diamati pada karyawan PT Igasar Padang dengan adanya memiliki keinginan untuk berpindah, beban dalam bekerja, perselisihan antara rekan kerja yang disebabkan oleh kesalahan komunikasi antar karyawan dan lainnya. Begitu juga dengan perusahaan PT Igasar Padang dimana perusahaan tersebut tentu akan berusaha mengatasi masalah-masalah yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*. *Turnover intention* yang tinggi disuatu bidang pada sebuah perusahaan menunjukkan bahwa bidang tersebut perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pengelolaannya. Seperti fenomena yang terkait dengan *turnover* pada PT Igasar Padang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan Tetap Jumlah dan Perkembangan
Karyawan PT Igasar Padang Pada Tahun 2020 – 2024

Jumlah Karyawan						
No	Tahun	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	Tingkat <i>Turnover</i> (%)
1	2020	262	74	206	130	105,10
2	2021	130	0	57	73	56,15
3	2022	73	14	14	73	19,17

4	2023	73	5	9	69	12,67
5	2024	69	18	14	73	19,71

Sumber: PT Igasar Padang

Cara mengukur *turnover intention* karyawan menurut Hasibuan (2017:64)

$$= \frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{(\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{jumlah karyawan akhir tahun})/2} \times 100\%$$

Dari tabel 1.1 dapat kita ketahui bahwa jumlah *turnover intention* pada PT Igasar Padang dari tahun 2020 sampai tahun 2024 dinamis atau selalu mengalami perubahan. Dimana yang kita lihat dari tabel tersebut, tingkat *turnover intention* pada tahun 2020 sebesar 105,10% dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 206 orang, pada tahun 2021 tingkat *turnover intention* turun menjadi 56,15% dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 57 orang, pada tahun 2022 tingkat *turnover intention* turun menjadi 19,17% dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 14 orang, pada tahun 2023 tingkat *turnover intention* turun menjadi 12,67% dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 9 orang, pada tahun 2024 tingkat *turnover intention* naik menjadi 19,71% dengan banyak jumlah karyawan yang keluar yaitu 14 orang.

Berdasarkan tabel dan penjelasan dari tabel diatas maka dapat kita ketahui bahwa tingginya tingkat *turnover intention* pada tahun 2020 terjadi karena PHK massal terhadap karyawan kontrak yaitu karyawan *outsourcing* oleh PT Igasar Padang terjadi sebagai bagian dari strategi efisiensi biaya, penyesuaian operasional, dan program restrukturisasi perusahaan yang sedang mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut. Meskipun PHK dilakukan perusahaan tetap membayar pesangon kepada karyawan *outsourcing* yang terkena dampak PHK, sesuai dengan ketentuan hukum. Dan pada tahun berikutnya terjadinya

turnover intention disebabkan oleh karyawan yang berhenti dari pekerjaannya baik secara sukarela maupun tidak.

Dengan kegiatan usaha PT Igasar Padang terus berkembang dengan melakukan diversifikasi usaha, hal itu terlihat dari beberapa kegiatan bisnis yang muncul dikelola dengan kinerja baik yang menjadi andalan perusahaan. PT Igasar Padang ini memiliki data jabatan karyawan yang mendukung tujuan dari perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan tabel data jabatan karyawan di PT Igasar Padang:

Tabel 1.2
Data Jabatan Karyawan Tetap PT Igasar Padang 2024

UNIT KERJA	JUMLAH	PENDIDIKAN
Divisi Keuangan & SDM	10	S2, S1 dan D3
Divisi Penjualan	6	S1 dan SLTA
Unit Sekper (Sekretaris Perusahaan)	7	S1, D3 dan SLTA
Unit Produksi	8	S1, D3 dan SLTA
Unit Logistik	3	S1, D3 dan SLTA
Unit Litbang & Proyek	1	S1
Unit Pemeliharaan	2	D3 dan SLTA
Divisi Transportasi & Alat Berat	23	SLTA dan S1
Unit Keamanan	13	S1 dan SLTA
Jumlah	73	

Sumber: PT Igasar Padang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwasanya karyawan pada PT Igasar Padang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 73 orang yang terdiri dari beberapa unit kerja yaitu Divisi Keuangan & SDM, Divisi Penjualan, Unit Sekper, Unit Logistik, Unit Litbang & Proyek, Unit Pemeliharaan, Divisi Transportasi & Alat Berat dan Unit Keamanan. Dalam tabel juga terlihat tingkat jenjang pendidikan karyawan di PT Igasar Padang mulai dari tingkat jenjang pendidikan SLTA sampai dengan tingkat pendidikan S2.

Untuk memperkuat fenomena masalah mengenai *work passion*, *work life balance* dan stress kerja terhadap *turnover intention* yang terjadi pada PT Igasar Padang, maka penulis melakukan survei awal yang sesuai dengan indikator dari masing-masing variabel tersebut dengan hasil yang didapatkan sebagai berikut :

Tabel 1.3

<i>Work Passion</i>						
No.	Pernyataan	Responden	Hasil Kuesioner Awal			
			Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa adanya kecocokan pekerjaan yang sedang dijalani saat ini.	30	12	40%	18	60%
2	Saya merasa adanya motivasi dalam bekerja.	30	15	50%	15	50%
3	Saya bekerja sesuai passion yang ditetapkan.	30	10	33,3%	20	66,6%
4	Saya mampu beradaptasi dalam berbagai situasi dan kondisi yang menantang.	30	11	36,6%	19	63,3%
	Rata-Rata	30	40%		60%	

Tabel Survei Awal

Sumber: Karyawan PT Igasar Padang

Berdasarkan hasil survei awal dari variabel bebas *work passion* (X1) di atas dapat dilihat bahwa tingkat persentase karyawan yang menjawab "Ya" sebesar 40% sedangkan persentase dari karyawan yang menjawab "Tidak" sebesar 60%. Dari rata-rata persentase jawaban responden pada survei awal yang penulis lakukan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat *work passion* pada karyawan PT Igasar Padang.

<i>Work Life Balance</i>						
No.	Pernyataan	Responden	Hasil Kuesioner Awal			
			Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa bahwa saya mampu menyeimbangi waktu dan energi bagi pekerjaan	30	11	36,6%	19	63,3%

	maupun kehidupan pribadi.					
2	Saya merasakan kesenangan dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang yang saya jalani.	30	15	50%	15	50%
3	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung saya dalam menjalankan pekerjaan.	30	14	46,6%	16	53,3%
	Rata-Rata	30	44,4%		55,53%	

Sumber: Karyawan PT Igasar Padang

Berdasarkan hasil survei awal dari variabel bebas *work life balance* (X2) di atas dapat dilihat bahwa tingkat persentase karyawan yang menjawab "Ya" sebesar 44,4% sedangkan, jumlah persentase dari karyawan yang menjawab "Tidak" sebesar 55,53%. Dari rata-rata persentase jawaban responden pada survei awal yang penulis lakukan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat *work life balance* pada karyawan PT Igasar Padang.

Sumber: Karyawan PT Igasar Padang

Berdasarkan hasil survei awal dari variabel bebas stress kerja (X3) di atas dapat dilihat bahwa tingkat persentase karyawan yang menjawab "Ya" sebesar 60% sedangkan persentase dari karyawan yang menjawab "Tidak" sebesar 40%. Dari rata-rata persentase jawaban responden pada survey awal yang penulis

Stress Kerja						
No.	Pernyataan	Responden	Hasil Kuesioner Awal			
			Ya	%	Tidak	%
1	Peran yang saya terima diperusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.	30	13	43,3%	17	56,6%
2	Saya merasa beratnya tanggung jawab yang diberikan kepada saya dalam pekerjaan saya.	30	23	76,6%	7	23,3%
3	Hubungan kerjasama dengan sesame rekan kerja kurang menumbuhkan persaudaraan.	30	15	50%	15	50%
4	Tugas-tugas saya terkadang membuat saya merasa tidak puas.	30	22	73,3%	8	26,6%
5	Beban kerja saya sehari-hari kurang sesuai dengan standar pekerjaan saya.	30	20	66,6%	10	33,3%
6	Suasana lingkungan kerja saya saat ini tidak sesuai dengan yang saya harapkan.	30	15	50%	15	50%
	Rata-Rata	30	60%		40%	

lakukan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tingginya Tingkat stress kerja pada karyawan PT Igasar Padang.

Turnover Intention						
No.	Pernyataan	Responden	Hasil Kuesioner Awal			
			Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa ingin meninggalkan pekerjaan ini tetapi saya masih	30	20	66,6%	10	33,3%

<i>Turnover Intention</i>						
No.	Pernyataan	Responden	Hasil Kuesioner Awal			
			Ya	%	Tidak	%
	membutuhkan pekerjaan untuk biaya hidup.					
2	Saya sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan yang lebih memadai.	30	20	66,6%	10	33,3%
3	Saya siap mempertimbangkan jika ada peluang untuk pindah perusahaan besar lain.	30	20	66,6%	10	33,3%
	Rata-Rata	30	66,6%		33,3%	

Sumber: Karyawan PT Igasar Padang

Berdasarkan hasil survei awal dari variabel terikat *turnover intention* (Y) diatas dapat dilihat bahwa tingkat persentase karyawan yang menjawab "Ya" sebesar 66,6% sedangkan persentase dari karyawan yang menjawab "Tidak" sebesar 33,3%. Dari rata-rata persentase jawaban responden pada survei awal yang penulis lakukan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anisya Widyaningrum (2023) Pengaruh *Work Passion*, *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT BPR Bank Daerah Gunungkidul. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan *work passion* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan *work life balance* dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara simultan *work passion*, *work life balance* dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT BPR Bank Daerah Gunungkidul. Sedangkan menurut Zhenxing Gong (2020) Pengaruh *Work Passion* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Pemerintah

Tiongkok. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan *work passion* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada pegawai pemerintah Tiongkok.

Berdasarkan fenomena yang peneliti paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work Passion*, *Work life Balance* dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan PT Igasar Padang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *work passion* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang?
4. Bagaimana pengaruh *work passion*, *work life balance*, dan stress kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diungkapkan diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work passion* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang.

2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work passion*, *work life balance*, dan stress kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis yang dapat digunakan sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah diterima. Selain itu dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan menambah pengalaman serta wawasan peneliti yang dapat digunakan sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan tingkat kepemimpinan situasional, kompensasi dan pengawasan guna menunjang kinerja karyawan yang baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk membantu peneliti selanjutnya serta menjadikan referensi untuk mengadakan kajian lebih luas mengenai judul yang berkaitan dengan penelitian.

4. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan dan menjadi acuan bagi mahasiswa universitas baiturrahmah yang ingin meneliti pengaruh *work passion*, *work life balance* dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

Turnover intention merujuk pada niat karyawan untuk secara sadar dan sukarela meninggalkan pekerjaannya, baik melalui pengunduran diri maupun pemberhentian. Menurut Zhang & Yang (2023), *Psychological Goal System Driving Theory* menjelaskan bahwa niat karyawan untuk keluar dari organisasi muncul ketika tujuan psikologis yang ingin dicapai melalui pekerjaan tidak terpenuhi. Dengan demikian, *turnover intention* dipahami sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara tujuan pribadi karyawan dengan dukungan organisasi dalam mewujudkan tujuan tersebut, seperti mencari pengalaman baru, membangun usaha sendiri, atau karena ketidaksesuaian posisi dengan keahliannya. Tingginya tingkat *turnover intention* berdampak negatif terhadap efektivitas organisasi, terutama ketika karyawan yang keluar merupakan tenaga kerja berpengalaman (Amadi, 2019; Rumawas, 2021).

Turnover intention dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu sukarela dan terpaksa. *Turnover intention* sukarela terjadi saat karyawan secara pribadi memutuskan berhenti, misalnya karena mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, perubahan karier, atau alasan keluarga. Sebaliknya, *turnover intention* terpaksa biasanya dilakukan perusahaan melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan keuangan atau ketidakcocokan dengan organisasi (Kaswan, 2017). Dampak *turnover*

intention semakin serius apabila yang keluar adalah karyawan dengan keterampilan khusus atau posisi strategis, sebab hal ini dapat mengganggu efektivitas perusahaan (Haholongan, 2018).

Lebih lanjut, *turnover intention* dipahami sebagai kesadaran individu untuk mencari alternatif pekerjaan lain, yang kemudian menjadi pemicu terjadinya perpindahan kerja (Tett & Meyer dalam Tiya & Surya, 2017; Candra, 2020). Hal ini juga didefinisikan sebagai kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atas dasar pilihan pribadi (Ardan & Jaelani, 2021).

Turnover intention memberikan konsekuensi negatif bagi organisasi karena berpotensi menyebabkan kerugian, terutama melalui biaya rekrutmen, seleksi, serta pelatihan karyawan baru. Tingginya *turnover intention* dapat mengurangi stabilitas organisasi dan meningkatkan beban biaya operasional (Kartono, 2017).

Maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela dalam suatu perusahaan maupun organisasi atau pindah ketempat lain.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu :

1. Faktor Individual

Faktor individual merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk

berpindah dari perusahaan tersebut. Beberapa faktor individual yang menyebabkan *turnover intention* yaitu:

- a) Usia
- b) Masa kerja
- c) Jenis kelamin
- d) Pendidikan
- e) Status perkawinan

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan bahkan bisa dikatakan faktor ini berasal dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Beberapa faktor eksternal penyebab terjadinya *turnover intention* sebagai berikut:

- a) Kompensasi
- b) Gairah dalam bekerja (*work passion*)
- c) Stress kerja
- d) Kepuasan kerja
- e) Dukungan manajemen
- f) Dukungan rekan kerja
- g) Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*)
- h) Komitmen organisasional

3. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan merupakan faktor penyebab terjadinya *turnover intention* dari yang berasal dari lingkungan tempat kerja karyawan.

Beberapa faktor lingkungan yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah sebagai berikut:

- a) Pesaing
- b) Geografis

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2017:14) ada beberapa komponen yang mempengaruhi karyawan memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan, komponen tersebut yaitu:

1. Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam sumber daya manusia dan keamanan kerja karyawan (*job security*).
2. Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja.
3. Pengembangan karir, meliputi perencanaan karir
4. Kompensasi (penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus)
5. Rancangan terhadap tugas dalam pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja

2.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Bogar *et al.*, 2021 terjadinya *turnover intention* tersebut dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thinking of quitting*) atau ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau lowongan kerja (*job search*).

3. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

2.1.4 Dampak *Turnover Intention*

Turnover Intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Menurut Dharma (2018:3) menyebutkan dampak *turnover intention* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan
2. Biaya latihan
3. Tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya cenderung lebih tinggi
4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
5. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
6. Banyak pemborosan
7. Perlu melakukan pekerjaan seperti lembur agar tidak mengalami penundaan.

2.2 *Work Passion*

2.2.1 Pengertian *Work Passion*

Work passion atau gairah kerja didefinisikan sebagai dorongan yang kuat terhadap pekerjaan, sehingga individu rela mencurahkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk menjalankan aktivitas tersebut. Gairah kerja mencerminkan kecenderungan seseorang untuk secara sukarela

menginvestasikan waktunya dalam suatu kegiatan yang dianggap bernilai penting serta melekat pada identitas dirinya. Ketika suatu aktivitas telah menjadi bagian dari identitas, individu akan menjadikannya sebagai dasar dalam menentukan tindakan dan pilihan yang berkaitan dengan pekerjaan (Fang *et al.*, 2020).

Fang *et al.*, (2020) membagi work passion menjadi dua bentuk, yaitu *harmonious passion* dan *obsessive passion*. *Harmonious passion* muncul ketika pekerjaan selaras dengan aspek penting dari identitas individu, sehingga dilakukan secara sukarela dan menyenangkan. Sebaliknya, *obsessive passion* terbentuk karena adanya tekanan eksternal atau kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga aktivitas tersebut lebih bersifat pasif. *Harmonious passion* terkait dengan proses internalisasi yang otonom, bebas, serta disadari sebagai bagian dari identitas diri. Sedangkan *obsessive passion* berakar pada internalisasi yang dikendalikan, di mana pekerjaan dilakukan demi memperoleh penerimaan sosial atau menjaga harga diri.

Menurut Igmundsson *et al.*, (2020), passion adalah perasaan kuat yang berhubungan dengan nilai-nilai pribadi, yang berperan penting dalam mendorong perilaku individu untuk mengekspresikan nilai tersebut dalam kehidupannya. Karyawan yang memiliki *work passion* cenderung mampu beradaptasi dengan berbagai situasi menantang maupun kondisi baru, serta menunjukkan inovasi dan kreativitas dalam pekerjaannya (Winowod, 2018 dalam Srijaya & Basaria, 2020).

Maka dapat disimpulkan bahwa *work passion* adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dianggap penting dan berarti, menjadikannya bagian dari identitas diri dan mendorong individu untuk bekerja dengan sukarela dan berinvestasi waktu serta energi secara positif dalam pekerjaan.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Passion*

Menurut Ensour *et al.*, 2020 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Passion* dikelompokkan sebagai:

1. Faktor organisasi

Faktor organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan senior dalam organisasi, kebijakan, prosedur, dan sistem organisasi.

2. Faktor pekerjaan

Faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dipengaruhi oleh tugas, rekan kerja, atau pemimpin.

3. Faktor moderasi

faktor moderasi dipengaruhi oleh persepsi individu, baik faktor organisasional maupun yang terkait dengan pekerjaan.

2.2.3 Indikator *Work Passion*

Menurut Pradhan *et al.*, 2017 mengatakan bahwa *work passion* mempunyai indikator :

1. Kecintaan terhadap pekerjaan
2. Motivasi diri
3. Identitas diri
4. Kemauan untuk belajar

2.2.4 Dimensi *Work Passion*

Menurut Johri *et al.*, 2023 (dalam Mantiri & Sandroto, 2023). Johri *et al.*, (dalam Srijaya *et al.*, 2020) *work passion* terbagi menjadi empat dimensi terkait utama ialah :

- a. Menikmati pekerjaan dimana insan merasa senang pada pekerjaan terkait dilaksanakan serta dapat dinilai melalui bagaimana seorang pegawai menikmati pekerjaan terkait dilakukan.
- b. Motivasi diri menggambarkan dimensi terkait berhubungan beserta diri sendiri, motivasi juga diukur bersamaan beserta tingkat kemauan pegawai pada bekerja.
- c. Identitas diri berkaitan beserta bagaimana mengenal diri sendiri mengenai pekerjaan terkait sedang dikerjakan serta dapat tercermin seberapa jauh pegawai saling berkaitan beserta pekerjaannya sehingga ketika mengerjakan pekerjaan mereka merasa bangga pada diri mereka sendiri atas berhasilnya pekerjaan terkait dilakukan.
- d. Rasa belajar dimana pada dimensi ini terkait beserta kesadaran pegawai serta keinginan guna selalu belajar serta keinginan guna berkembang, kemauan pegawai terkait selalu berjuang guna menghasilkan hasil kerja terkait optimal.

2.3 *Work Life Balance*

2.3.1 Pengertian *Work Life Balance*

Dalam sebuah organisasi maupun kehidupan pribadi, karyawan dituntut mampu menyeimbangkan kedua perannya agar tidak menimbulkan konflik. Keseimbangan tersebut tercapai apabila karyawan

dapat menikmati kehidupannya, baik saat berada di lingkungan kerja maupun setelah menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Parkes *et al.*, (2021) dalam Elfira (2021:1323), *work life balance* adalah suatu kondisi ketika individu dapat berkomitmen terhadap pekerjaannya, keluarganya, serta bertanggung jawab terhadap aktivitas di luar pekerjaan. Sementara itu, Hudson (2021) dalam Iga *et al.*, (2021:620) mendefinisikan *work life balance* sebagai tingkat kesesuaian dalam pembagian fungsi dan peran kehidupan seseorang, yang mencakup total waktu yang digunakan untuk pekerjaan berbayar maupun peran di luar pekerjaan. Selanjutnya, Lockwood (2019) dalam Achmact (2019:41) menjelaskan *work life balance* sebagai keadaan seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana keduanya dianggap sama penting.

Maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan (*balance*) minimnya konflik antara peran di tempat kerja dan di luar kerja yang terjadi antara peran dalam kehidupan organisasi dan peran dalam kehidupan individu. Selain itu *work life balance* karyawan adalah kemampuan karyawan yang mampu menjaga dan merasakan keharmonisan hidup di lingkungan pekerjaan maupun peran di lingkungan terdekat. Seorang karyawan juga akan berhasil secara memuaskan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan jika keterlibatan antara waktu dan perannya karyawan berjalan dengan baik dan seimbang.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq (2017) dalam Umartiws (2017:12) faktor yang mempengaruhi *work life balance* seseorang adalah :

1. Karakteristik kepribadian

Cin-ciri kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja. Menurut Summer & Knight dalam Umartiwi (2017:16) terdapat hubungany antara tipe *attachment*.

2. Karakteristik keluarga

Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan apakah adanya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Karakteristik pekerjaan

Termasuk sistem kerja, beban kerja, dan total waktu yang diguruskan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik yaitu konflik pada pekerjaan maupun konflik kehidupan individu.

4. Sikap

Sikap adalah penilaian dari semua aspek dunia sosial. Dimana ada unsu pengetahuan, perasaan, kecenderungan untuk merasakan dan bertindak Baron & Bryne dalam Unmsartiwi (2017:12) sikap setiap orang adalah faktor yang memepengaruhi *work life balance*.

2.3.3 Indikator *Work Life Balance*

Untuk mengukur *work life balance* terdapat indikator indikator menurut McDonald (2018) dalam Rondonuwu (2018:32) yaitu :

1. *Time Balance* (Kesimbangan Waktu)

Mengacu pada jumlah waktu yang dicurahkan individu untuk bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan seperti waktu bersama keluarga. Keseimbangan waktu yang dimiliki seorang karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan seorang karyawan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, berbagai kegiatan kantor, rumah atau tempat lainnya. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional untuk menyelesaikan pekerjaan, begitu pula sebaliknya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Mengacu pada jumlah atau tingkat keterlibatan dan komitmen psikologis yang dimiliki seorang individu di tempat kerja dan dalam hal-hal di luar pekerjaan. Waktu yang dialokasikan dengan tepat mungkin tidak cukup sebagai dasar untuk mengukur tingkat *work life balance* karyawan, tetapi harus didasarkan pada kualitas, kuantitas, atau kemampuan setiap aktivitas yang diikuti oleh karyawan. Keseimbangan partisipasi dicapai dengan membuat karyawan terlibat secara fisik dan emosional di dalam pekerjaan, keluarga dan kegiatan sosial lainnya.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Mengacu pada kepuasan keseluruhan individu dengan aktivitas pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan selama ini cukup untuk kebutuhan pekerjaan dan keluarga, maka keputusan akan datang dengan sendirinya. Hal ini

terlihat pada kondisi yang ada dalam keluarga, hubungan dengan teman dan keluarga, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

2.3.4 Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Fisher, Bulger dan Smith dalam Adiningtiyas *et al.*, (2016 328) *work life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini mengacu sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi misalnya, pekerjaan dapat mempersulit seorang mengatur waktu dalam kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan kerja mereka misalnya, jika seorang individu memasuki masalah dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu.

3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja individu dalam dunia kerja. Misalnya, jika seorang individu bahagia karena kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat individu merasa bahagia pada saat bekerja.

4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh

seorang individu ditempat kerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.4 Stress Kerja

2.4.1 Pengertian Stress Kerja

Stres kerja merupakan faktor penting dalam dunia bisnis karena memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu menjaga kinerja tinggi akan lebih mudah mencapai keuntungan, sementara penurunan kinerja akibat stres dapat merugikan organisasi. Pada kenyataannya, hampir setiap karyawan pasti menghadapi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2016), stres adalah kondisi dinamis ketika individu menghadapi peluang, hambatan (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang berkaitan dengan sesuatu yang sangat diinginkan, namun hasilnya dipersepsikan tidak pasti meskipun sangat penting. Hambatan dimaknai sebagai faktor yang menghalangi individu mencapai apa yang diinginkan, sedangkan tuntutan menggambarkan hilangnya sesuatu yang dianggap bernilai. Sementara itu, Nurhendar (2017) menegaskan bahwa stres merupakan respons adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis. Stres dapat bersifat positif, yang dikenal sebagai *eustress*, maupun negatif, yang disebut *distress*, bila tekanan yang dialami berlebihan.

Menurut Saleh *et al.*, (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketika faktor-faktor di tempat kerja menimbulkan reaksi yang berdampak pada kondisi fisiologis maupun perilaku karyawan. Menurut

Robbins *et al.* (2017) menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan dinamis di mana individu berhadapan dengan peluang, tuntutan, atau keterbatasan sumber daya, sehingga hasil yang diharapkan menjadi tidak pasti namun signifikan. Menurut Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa stres kerja tercermin dari perasaan tertekan yang muncul saat menghadapi pekerjaan, dengan gejala seperti ketidakstabilan emosi, kecemasan, kesulitan tidur, perilaku menyendiri, tekanan darah tinggi, hingga gangguan pencernaan. Dengan kata lain, stres timbul akibat ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaannya.

Lebih lanjut, stres kerja dapat dipahami dari tiga perspektif, yakni stres sebagai stimulus, stres sebagai respons, dan stres sebagai stimulus-respons (Muzakki *et al.*, 2022). Dalam perspektif stimulus, stres dipandang sebagai tekanan eksternal yang memaksa individu untuk bereaksi (Wartono, 2017). Dari perspektif respons, stres muncul sebagai reaksi psikologis maupun fisik terhadap tuntutan lingkungan yang berlebihan (Asih *et al.*, 2018). Sedangkan perspektif stimulus-respons menekankan bahwa stres merupakan hasil interaksi antara tekanan lingkungan dan reaksi individu yang dipengaruhi oleh karakteristik personal.

Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah tekanan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang, yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja perusahaan.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robbins (2017) dalam Guritno *et al.*, 2021 faktor-faktor stres untuk mengetahui stress yang disebabkan oleh pekerjaan yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.

a. Pertimbangkan masalah keluarga

Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.

b. Masalah ekonomi

Salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat membuat pekerja stres dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan mereka adalah kesulitan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka.

c. Karakteristik kepribadian bawaan

Faktor individu yang penting mempengaruhi dalam stress adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2. Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

- a. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan kepada seseorang karena peran spesifik yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang mungkin sulit dipenuhi. Ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki, maka akan muncul kelebihan peran. Ketika karyawan tidak yakin dengan apa yang harus mereka selesaikan dan persyaratan peran tidak jelas, maka akan muncul ambiguitas peran.
- b. Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja disebut tuntutan interpersonal. Interaksi interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan rekan kerja dapat menimbulkan stres, terutama bagi pekerja dengan tuntutan sosial yang tinggi.
- c. Struktur organisasi menentukan tingkat divisi di dalam perusahaan, beratnya aturan dan regulasi, dan lokasi pengambilan keputusan. Faktor pemicu stres termasuk peraturan yang terlalu ketat dan kurangnya masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

3. Faktor Lingkungan

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu:

a. Perubahan dalam lingkungan komersial dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi. Orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka jika ekonomi menderita.

b. Ambiguitas politik

Berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaan mereka sering berdemonstrasi di lingkungan politik yang bergejolak, seperti Indonesia. Kejadian seperti itu bisa saja membuat orang tidak nyaman, seperti penundaan karyawan untuk pergi ke tempat kerja karena penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang memengaruhi angkutan umum.

c. Kemajuan teknologi

Teknologi baru atau mengembangkan sistem baru sebagai hasil dari peningkatan teknologi yang cepat. Hal ini memaksa anggota staf untuk memulai dari awal dan beradaptasi.

d. Di abad ke-21, terorisme adalah bentuk tekanan lingkungan yang terus berkembang, seperti runtuhnya *World Trade Center* yang disebabkan oleh teroris, yang membuat orang Amerika merasa terancam dan tertekan.

2.4.3 Indikator Stress Kerja

Menurut Igor dalam Muslim (2021:428) Stress kerja tersebut dapat diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu:

1. Tekanan dari rekan sekerja, pemimpin perusahaan, dan klien.
2. Perbedaan antaran tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
5. Beban yang lebih
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri

2.4.4 Dimensi Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:108) stres kerja memiliki tiga dimensi sebagai berikut:

1. Beban kerja
Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut.
2. Konflik peran
Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.
3. Ambiguitas peran
Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Menurut Bindler (2018), penelitian terdahulu berperan penting sebagai rujukan bagi peneliti dalam menyusun penelitian, karena dapat memperkaya landasan teori yang digunakan. Penelitian-penelitian sebelumnya menjadi salah satu pijakan bagi penulis, meskipun tidak ditemukan judul yang sama persis dengan penelitian ini, namun terdapat relevansi yang erat dengan topik yang dikaji. Oleh karena itu, beberapa penelitian terdahulu tetap dijadikan acuan untuk memperluas wawasan dan memperkuat kajian dalam penelitian ini.

1. Affifaturachmah, L., & Swasti (2024)

Pengaruh Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Kediri Intermedia Pers. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada PT. Niat pergantian karyawan Kediri Intermedia. Penelitian ini mempekerjakan metodologi kuantitatif, memanfaatkan teknik sampling jenuh untuk memilih sampel 44 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan program SmartPls3. Dari hasil pengujian statistik, ditemukan bahwa beban kerja memiliki efek positif pada niat pergantian, sementara keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek negatif pada niat pergantian pada karyawan PT Kediri Intermedia Pers.

Menurut Wardono *et al.*, 2024 menjelaskan bahwa *work life balance* adalah upaya individu untuk mencapai keseimbangan dan kenyamanan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaannya. Menurut

Shobirin *et al.*, 2023 menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah situasi dimana pegawai dengan sengaja mempertimbangkan mengundurkan diri dari perusahaan atau akan berhenti dari pekerjaannya.

Hasil penelitiannya yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* dapat diterima, dengan nilai $P\ 0,002 < 0,05$ dan path coefficient 0.436, nilai Tstatistic $3,171 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z\ \alpha = 0,05$) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan *work life balance* berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* dapat diterima, dengan nilai $P\ 0,012 < 0,05$ dan path coefficient -0.338, nilai Tstatistic $2,523 > 1,96$ dari nilai tabel $Z\ \alpha = 0,05$) menunjukkan hasil negatif.

2. Niladanti, A. A. I., Sukadana, I. W., & Widnyana, I. W. (2025)

Pengaruh *Work Life Balance*, *Job Insecurity*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Telkom Akses Kabupaten Gianyar. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

Menurut Abdien (2019) menjelaskan bahwa *work life balance* didefinisikan sebagai kepuasan dan memiliki fungsi yang baik di tempat kerja maupun di rumah dengan konflik yang minimal. Menurut Sagala (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan atas dasar ketidakpuasan karyawan

dengan pekerjaannya, Apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain.

Hasi penelitian membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel *work life balance* sebesar -0,273 dengan nilai signifikansi 0,026 ($< 0,05$). Nilai koefisien regresi variabel *job insecurity* sebesar 0,337 dengan nilai signifikansi 0,005 ($< 0,05$). Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,277 dengan nilai signifikansi 0,019 ($< 0,05$).

3. Ikhsan, W. N., & Sari, N. (2022)

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Inventory Control* Pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan sampel penelitian ditetapkan sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan analisis statistik korelasi sederhana dan model regresi linier dengan bantuan software SPSS 21.0 for Windows.

Menurut Garg dalam Vijayan (2017) stres kerja adalah hasil ketidakcocokan antara kemampuan individu dengan tuntutan organisasi atau target yang diberikan organisasi. Menurut Issa *et al.*, 2018 *turnover intention* adalah niat meninggalkan Perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,002 dengan nilai koefisien jalur sebesar 3,184. Nilai Sig. t $0,002 \leq 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruhnya positif, hal ini berarti bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan berdampak pada *turnover intention* yang tinggi. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *inventory control* Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.

4. Kamalinda (2021)

The Effect of Work Passion, Work Engagement and Job Satisfaction on Millenials Employee Turnover Intention at PT Herba Emas Wahidamatama Purbalingga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work passion*, *work engagement*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan milenial di PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Tinjauan pustaka dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh *work passion*, *work engagement*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, serta mengeksplorasi efek mediasi pada *work engagement* dan kepuasan kerja. Responden adalah karyawan milenial yang telah bekerja minimal satu tahun.

Penelitian ini menggunakan analisis jalur dan uji pengaruh tidak langsung (uji Sobel) untuk menguji hipotesis dengan menggunakan SPSS sebagai program analisis. Hasil temuan penelitian ini, *Work passion* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan milenial di PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. *Work*

engagement tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan milenial di PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

Menurut Vallerand *et al.*, (2018), *work passion* yaitu hasrat yang kuat terhadap pekerjaan yang dibedakan menjadi dua: *harmonious passion* (gairah seimbang yang positif) dan *obsessive passion* (gairah yang cenderung memaksa). Menurut Bluedorn (2018) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan program SPSS untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work passion* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

5. Nurbaeti, A., Purnamasari, D. L., & Lestari, N. W. F. A (2024)

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Arteria Daya Mulia. Penelitian ini menggunakan sampel yang dipakai sejumlah 100 responden. Metode yang dipakai yaitu uji instrumen penelitian, asumsi klasik, dan analisis regresi yang diolah memakai aplikasi IBM SPSS 22.

Menurut Mangkunegara dalam Hanim (2016) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan diperusahaan. Menurut Handoko (2018), permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.

Berdasarkan penelitian variable kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan pada *turnover intention* karyawan PT Arteria Daya Mulia. Variabel stres kerja memberikan pengaruh signifikan pada *turnover intention* karyawan PT Arteria Daya Mulia. Variabel stres kerja serta kepuasan kerja memberikan pengaruh secara simultan pada *turnover intention* karyawan PT Arteria Daya Mulia. Dihasilkan nilai Fhitung sejumlah 30,406 > nilai Ftabel 3,09, sig sejumlah 0,000 < 0,05. Berarti variabel kepuasan kerja serta stres kerja bersamaan/simultan berpengaruh pada *turnover intention* karyawan PT Arteria Daya Mulia.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Afifaturochmah, L., & Swasti, I. K. (2024). Sumber: <i>Journal of Management: Small and Medium Enterprises</i> (SMEs), Vol. 17 No. 3, November 2024, p1429-1437.	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT Kediri Intermedia Pers.	• Menggunakan <i>Work life balance</i> sebagai variabel X dan menggunakan <i>turnover intention</i> sebagai variabel Y. • Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.	• Menggunakan beban kerja sebagai variabel X. • Objek penelitian pada PT Kediri Intermedia Pers.	Dari hasil pengujian beban kerja berpengaruh positif terhadap variabel <i>turnover intention</i> dapat diterima, dengan nilai $P\ 0,002 < 0,05$ dan path coefficient 0.436, nilai Tstatistic 3,171 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\ \alpha = 0,05$) menunjukkan hasil positif dan <i>work life balance</i> berpengaruh negatif terhadap variabel <i>turnover intention</i> dapat diterima, dengan nilai $P\ 0,012 < 0,05$ dan path coefficient -0.338, nilai Tstatistic 2,523 > 1,96 dari nilai tabel $Z\ \alpha = 0,05$) menunjukkan bahwa hasilnya negatif.
2	Niladanti, A. A. I., Sukadana, I. W., & Widnyana, I. W. (2025) Sumber : Jurnal Emas, E-ISSN 2774-3020, Vol.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Telkom Akses	• Menggunakan <i>work life balance</i> sebagai variabel X dan menggunakan <i>turnover intention</i> sebagai variabel Y.	• Menggunakan <i>job insecurity</i> dan kepuasan kerja sebagai variabel X. • Objek penelitian pada PT Telkom Akses	Dari hasil pengujian <i>work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	6, No. 2, Februari 2025 : 547-562	Kabupaten Gianyar.	• Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.	Kabupaten Gianyar.	terhadap <i>turnover intention</i> . Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel <i>work life balance</i> sebesar -0,273 dengan nilai signifikansi 0,026 ($< 0,05$). Nilai koefisien regresi variabel <i>job insecurity</i> sebesar 0,337 dengan nilai signifikansi 0,005 ($< 0,05$). Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,277 dengan nilai signifikansi yaitu 0,019 ($< 0,05$).
3	Ikhsan, W. N., & Sari, N. (2022). Sumber : Jurnal Sains Akuntansi dan Keuangan Multidisplin, Vol. 1, No. 4, Oktober 2022, 277-287.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan <i>Inventory control</i> Pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru.	• Menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel X dan menggunakan variabel <i>turnover intention</i> sebagai variabel Y. • Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif.	• Objek penelitian pada PT Petro Jasa Energ.	Dari hasil pengujian, pengaruh stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,002 dengan nilai koefisien jalur sebesar 3,184. Nilai Sig. t $0,002 \leq 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruhnya positif, hal ini berarti bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan berdampak pada <i>turnover intention</i> yang tinggi. Stres kerja berpengaruh positif dan

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan <i>inventory control</i> Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.
4	Kamalinda, L. (2021). Sumber : <i>Journal of Management & Organization</i> 265), 502-518.	<i>The Effect Of Work Passion, Work Engagement, And Job Satisfaction On Millenial Employee Turnover Intention At PT Herba Wahidatama Purbalingga</i> .	• Menggunakan <i>work passion</i> sebagai variabel X. • Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif.	• Menggunakan <i>work engagement</i> dan <i>job satisfaction</i> sebagai variabel X. • Objek penelitian pada PT Herba WahidatamPurbalingga.	Dari hasil pengujian, menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan program SPSS Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work passion</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.
5	Nurbaeti, A., Purnamasari, D. L., & Lestari, N. W. F. A. (2024) Sumber : <i>Journal Economics and Financial</i> , Vol. 6, No. 3, Oktober 2024.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Arteria Daya Mulia.	• Menggunakan stress kerja sebagai variabel X dan menggunakan <i>turnover intention</i> sebagai variabel Y. • Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif	• Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel x. • Objek penelitian pada PT Arteria Daya Mulia.	Dari hasil pengujian, penelitian variable kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan pada <i>turnover intention</i> karyawan PT Arteria Daya Mulia. Variabel stres kerja memberikan pengaruh signifikan pada <i>turnover intention</i> karyawan PT Arteria Daya Mulia. Variabel stres kerja serta kepuasan kerja memberikan pengaruh secara simultan pada <i>turnover intention</i> karyawan

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					PT Arteria Daya Mulia. Dihasilkan nilai Fhitung sejumlah 30,406 > nilai Ftabel 3,09, sig sejumlah 0,000 < 0,05. Berarti variabel kepuasan kerja serta stres kerja bersamaan/simultan berpengaruh pada <i>turnover intention</i> karyawan PT Arteria Daya Mulia.

2.6 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Hubungan Antara *Work Passion* (X1) Terhadap *Trunover Intention*

Menurut Zigarmi *et al.*, (2019), gairah kerja atau *work passion* merupakan kombinasi antara kondisi kesejahteraan individu yang tinggi, emosi positif, serta makna yang lahir dari penilaian kognitif dan afektif secara berulang terhadap berbagai situasi kerja dalam organisasi. Kondisi ini mendorong munculnya niat dan perilaku kerja yang konsisten serta konstruktif.

Selanjutnya, *work passion* yang terbentuk dengan baik dapat memberikan berbagai dampak positif, seperti meningkatkan kepuasan kerja, kinerja individu maupun organisasi, inisiatif, kesejahteraan karyawan, komitmen organisasi, serta perkembangan karier. Selain itu, gairah kerja juga berperan dalam menekan tingkat kelelahan, mengurangi konflik, dan menurunkan niat untuk berhenti bekerja (Clohessy *et al.*, 2020). Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Zhenxing Gong (2020) menunjukkan bahwa *work passion* berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada pegawai pemerintahan di Tiongkok.

Penelitian terdahulu terhadap variabel *Work Passion*: Kamalinda, L. (2021) *The Effect of Work Passion, Work Engagement and Job Satisfaction on Millenials Employee Turnover Intention At PT Herba Emas Wahidamatama Purbalingga*. *Work Passion* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Job Satisfaction

juga memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. *Work Engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work passion* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H1 : *Work passion* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT Igasar Padang.

2.6.2 Hubungan Antara *Work life balance* (X2) Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Baron *et al.*, 2021 *Work life balance* adalah manusia yang akan ikut dan puas terhadap kontribusi pekerjaannya dengan peranan keluarga yang ditinjau dari dalam tiga dimensi keseimbangan bekerja maupun yakni: keseimbangan waktu, kontribusi dan perasaan puas atau kepuasan. Individu yang sudah meraih *work life balance* mampu melaksanakan pekerjaannya bertanggungjawab kepada keluarga, dan keperluan pribadinya akan sejalan, sehingga tindakan yang dilaksanakan ketika bekerja tak akan berpengaruh pada faktor diluar pekerjaannya, begitu juga sebaliknya.

Pegawai dengan *work life balance* akan terhindar atas *work life conflicts* serta merasakan kenyamanan kerja. Hal tersebut akan berakibat efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, sehingga akan meminimalisir taraf *turnover intention*. Faktor ini akan

menjadi hal terpenting pada keinginan pegawai dalam berhenti kerja. Saat pegawai mendapat ketidakselarasan pada aspek hidup dan pekerjaan, maka mereka memiliki kecenderungan dalam berhenti pada pekerjaannya serta ingin menemukan pekerjaan lainnya yang bisa dapat memberi keselarasan diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pantouw *et al.*, 2022 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *work life balance* dengan *turnover intention*. Sedangkan menurut Suifan *et al.*, (2016) yang menemukan bahwa adanya pengaruh *work life balance* yang berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu terhadap variabel *work life balance* : Affifaturochmah, L., & Swasti (2024) Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Kediri Intermedia Pers. Hasil penelitiannya yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* dapat diterima, dengan nilai $P\ 0,002 < 0,05$ dan path coefficient 0.436, nilai Tstatistic $3,171 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z\ \alpha = 0,05$) menunjukkan hasil positif dan *work life balance* berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* dapat diterima, dengan nilai $P\ 0,012 < 0,05$ dan path coefficient -0.338, nilai Tstatistic $2,523 > 1,96$ dari nilai tabel $Z\ \alpha = 0,05$) menunjukkan hasil negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H2 : *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT Igasar Padang.

2.6.3 Hubungan Antara Stress Kerja (X3) Terhadap *Turnover Intention*

Menurut De Clercq *et al.*, 2020 Stres kerja adalah sesuatu dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, pengalaman stres karyawan di tempat kerja juga dapat memicu keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya. Peningkatan stres dapat terjadi akibat banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan serta tidak adanya waktu bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan sehari-hari akan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Pada gilirannya perasaan negatif ini menjadikan karyawan stres. Dengan adanya stres kerja ini karyawan tidak akan merasakan apa yang disebutkan dengan kenyamanan dalam bekerja. Tingginya stres kerja akan berakhir pada keinginan karyawan untuk berpindah juga tinggi. Besar harapan setiap karyawan kepada alternatif pekerjaan lain selain pekerjaan di perusahaan untuk mendapat kenyamanan dalam bekerja. Pekerjaan yang membuat karyawan stres dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah ke alternatif lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, 2020 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara stress kerja dan *turnover intention*. Sedangkan menurut Arsandi *et al.*, 2017 stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu terhadap stress kerja : Ikhsan, W. N., & Sari, (2022) Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Inventory Control* Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,002 dengan nilai koefisien jalur sebesar 3,184. Nilai Sig. t $0,002 \leq 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruhnya positif, hal ini berarti bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan berdampak pada *turnover intention* yang tinggi. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai signifikansi dari uji statistik (t-test) sebesar 0,002, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Nilai t-hitung dari variabel stres kerja terhadap turnover intention adalah 3,401, dengan nilai signifikansi 0,002. Karena t-hitung $>$ t-tabel dan nilai sig $<$ 0,05. hasil uji F menunjukkan bahwa stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H3: Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT Igasar Padang.

2.6.4 Hubungan Antara *Work Passion* (X1), *Work life balance* (X2) dan Stress Kerja (X3) Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Kamalinda (2021) *work passion* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan). Menurut Affifaturachmah, L., & Swasti (2024) *work life balance* berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*. Work life balance yang baik menurunkan turnover intention, sementara work-life balance yang buruk cenderung meningkatkannya. Menurut Ikhsan, W. N., & Sari, N. (2022) stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

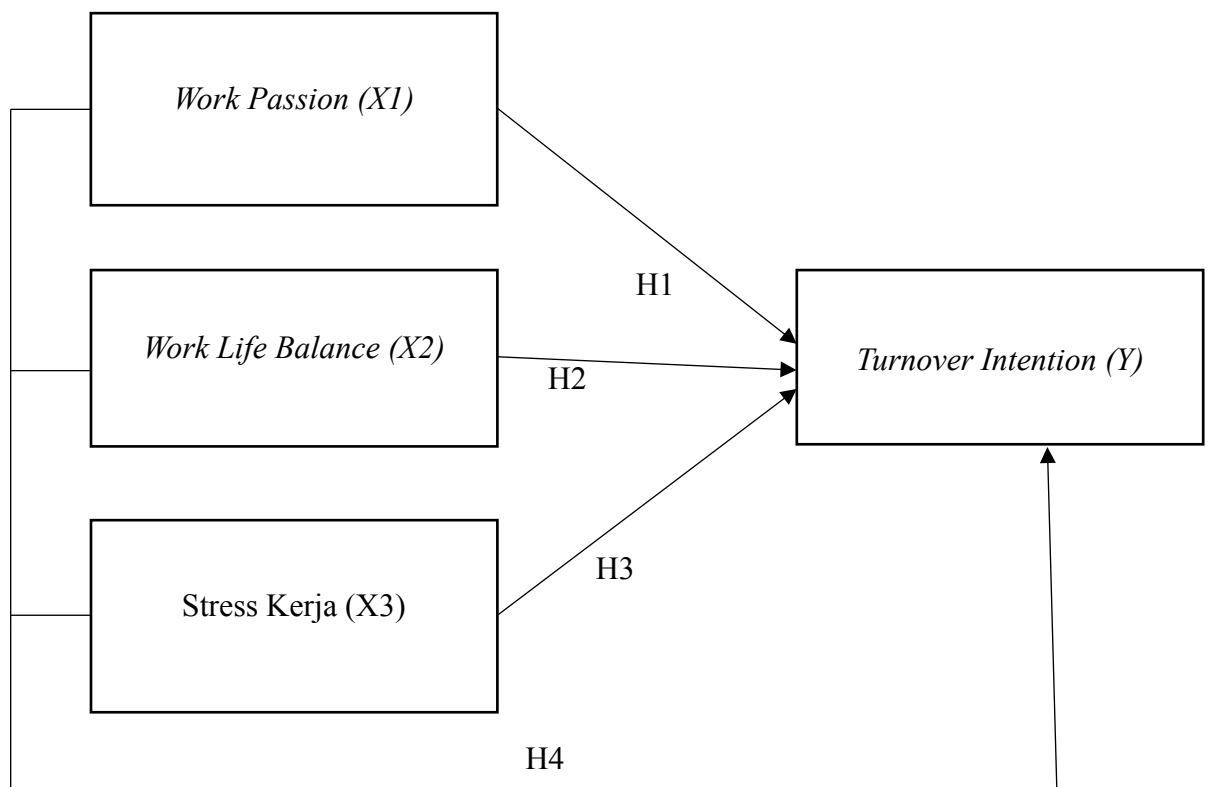
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anisya Widyaningrum (2023) Pengaruh *Work Passion*, *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT BPR Bank Daerah Gunungkidul. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan *work passion* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan *work life balance* dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara simultan *work passion* dan *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT BPR Bank Daerah Gunungkidul.

Hasil signifikan 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 Fhitung $91,636 > Ftabel$ 2,68. Sedangkan 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.

H4 : *Work passion*, *work life balance* dan stress kerja berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Igasar Padang.

2.7 Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:95), kerangka penelitian merupakan alur berpikir yang disusun secara sistematis dengan memanfaatkan berbagai model konseptual yang menjelaskan keterkaitan antara teori dengan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai permasalahan penelitian. Kerangka pikir tersebut menggambarkan hubungan antar variabel yang terlibat, atau keterkaitan antar konsep yang relevan dengan topik penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif menggunakan data berbentuk angka yang dianalisis secara statistik, sehingga menghasilkan temuan yang objektif, konsisten, dan mudah digeneralisasikan. Penelitian asosiatif sendiri, sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2019), bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Secara khusus, penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yakni menelaah hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) berdasarkan fakta yang ada tanpa manipulasi variabel (Sugiyono, 2018). Maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work passion*, *work life balance* dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Igaras Padang.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Igaras Padang, beralamat di Jalan Komplek PT Semen Padang, Kelurahan Indarung, Kecamatan Lubuk Kilangan, Kota Padang, Sumatera Barat. Waktu penelitian mulai dari Januari 2025 sampai selesai.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2018:96-97) dalam hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi :

3.3.1 Variabel Dependen Y (Terikat)

Menurut Sugiyono (2019:69) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Menurut Sugiyono (2016:39) menyatakan bahwa variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) yaitu *turnover intention*.

3.3.2 Variabel Independen X (Bebas)

Menurut Sugiyono (2019:61) variabel independent adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016:39), menyatakan bahwa variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent bebas (X) adalah *work passion* (X1), *work life balance* (X2), dan stress kerja (X3).

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2021:159) populasi adalah keseluruhan elemen atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang diteliti dan menjadi sasaran dalam suatu penelitian. Populasi adalah

keseluruhan subjek yang ingin diketahui sifat atau karakteristiknya, yang terdiri dari orang, objek, atau kejadian yang memiliki ciri-ciri tertentu sesuai dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap pada PT Igasar Padang yang berjumlah 73 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili seluruh karakteristik dari populasi. Menurut Sugiyono (2021:127) sampel adalah sebagian anggota atau elemen yang diambil dari suatu populasi yang memiliki karakteristik-karakteristik tertentu digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jadi jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 73 orang yang berasal dari karyawan PT Igasar Padang.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:122-123) Menurut Arikunto (2019:108) apabila populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua menjadi sampel. Populasi penelitian ini berjumlah 73 orang sehingga peneliti menggunakan sampel jenuh, jadi jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 73 responden yang berasal dari karyawan PT Igasar Padang.

3.6 Jenis Data Dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi atau keterangan-keterangan dari suatu hal yang diperoleh dengan melalui pengamatan atau juga pencarian ke sumber-sumber tertentu. Data dapat berupa/berwujud keadaan, simbol-simbol, angka-angka, huruf, suara dan sebagainya.

3.6.1 Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan dijelaskan dibawah ini :

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem *statistic*.

2) Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat dilakukan melalui wawancara.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:35). Data penelitian ini adalah data kuantitatif berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada responden yaitu karyawan PT Igasar Padang.

3.6.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer sumber data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti, Sugiyono (2021:148). Data ini dapat diperoleh langsung dari individu yang menjadi subjek penelitian dimana data dihasilkan dari hasil kuesioner yang disebar pada karyawan PT Igaras Padang.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2021:149) data sekunder adalah data yang diberikan secara langsung kepada pengumpul data, biasanya dalam bentuk file dokumen. Data ini dikumpulkan dari sumber yang telah tersedia dalam perusahaan PT Igaras Padang, antara lain jumlah karyawan, profil perusahaan dan lain-lain.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Metode teknik pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Tujuannya agar pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau keseluruhan elemen populasi yang akan menunjang data mendukung penelitian.

Menurut Sugiyono (2021:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapat data. Pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara.

Pada teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban responden dicatat atau direkam. Menurut Sugiyono (2018:140) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah karyawan PT Igaras Padang.

b. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data factual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran. Menurut Sugiyono (2017:142) angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Menurut Sugiyono (2016:329) dokumentasi adalah salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang

digunakan dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, data karyawan dan jabatannya.

d. Studi Pustaka

Teknik ini melakukan pencarian informasi atau data-data dari jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.8 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional adalah proses penjelasan arti dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sehingga makna tersebut dapat dipahami dengan cara yang sama oleh peneliti pembaca. Berikut ini defenisi operasional dari variabel penelitiannya yaitu sebagai berikut :

3.8.1 *Work Passion*

Menurut Winowod (2018) *work passion* adalah karyawan yang memiliki *passion* dalam pekerjaannya yang mampu beradaptasi dalam berbagai situasi dan kondisi yang baru dan menantang serta memiliki inovasi dan kreativitas, dan karyawan akan mendorong dirinya untuk mencari pengetahuan baru. Tidak seimbangya *work passion* dapat meningkatkan *turnover intention* pada perusahaan.

3.8.2 *Work Life Balance*

Menurut Novitasari, I., & Dessyarti, (2022) *work life balance* didefinisikan sebagai seberapa banyak seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan dan hidup keluarganya sambil tetap menikmati keduanya. Tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang atau karyawan yang bekerja di perusahaan dikenal sebagai *work life*

balance. Seorang karyawan harus dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya (Safira Nurariani Asjari, 2022). Menurunnya *work life balance* dapat meningkatkan *turnover intention* pada perusahaan.

3.8.3 Stress Kerja

Menurut Baron dan Greenberd dalam Hidayati Harsono, 2021 sebagai respon emosional dan psikologis yang terjadi ketika tujuan-tujuan pribadi terhambat dan tidak dapat diatasi. Stres kerja yang meningkat dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan pada perusahaan.

3.8.4 Turnover Intention

Menurut Candra (2020:23) *turnover intention* adalah suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan intensi *turnover intention* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Jika tingkat *turnover intention* tinggi dapat memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan.

3.9 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menjadi syarat terbentuknya penelitian yang berkualitas. Menurut Sugiyono (2019:145) Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, instrument penelitian ini dapat berupa kuisioner, formulir observasi, formulir formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya. Berikut data diuraikan dalam instrument penelitian terkait dengan variabel, indikator, dan alat ukur dalam pembuatan kuisioner penelitian yaitu:

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
<i>Turnover intention</i> (Y)	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thinking of quitting</i>). 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>job search</i>). 3. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>).	1-2 3-4 5-6	Bogar (2020)
<i>Work passion</i> (X1)	1. Kecintaan terhadap pekerjaan. 2. Motivasi diri 3. Identitas diri 4. Kemauan untuk belajar	1-2 3-4 5-6 7-8	Pradhan (2017)
<i>Work life balance</i> (X2)	1. <i>Time balance</i> (keseimbangan waktu). 2. <i>Engagement balance</i> (keseimbangan keterlibatan). 3. <i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan).	1-2 3-4 5-6	McDonald (2018:32)
Stress Kerja (X3)	1. Tekanan dari pemimpin, rekan sekerja, dan klien. 2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya. 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan. 4. Pekerjaan yang berbahaya, frustrasi, dan membosankan. 5. Beban yang lebih 6. Faktor seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan diri.	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12	Igor (2021:428)

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun menggunakan skala Likert. Skala ini banyak digunakan karena skala ini memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk berjenjang, mulai pembobotan seperti table 3.4 berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran (Skala Likert)

Pertanyaan Sikap	Skala Ukur
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:145)

3.10 Uji Instrumen Penelitian

3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan instrument penelitian dalam mengukur apa yang hendak diukur. Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden, maka kuesioner harus diuji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Menurut Sugiyono (2020:175) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrument ini adalah korelasi product moment dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

ΣX = Jumlah harga dari skor butir

ΣY = Jumlah harga dari skor total

n = Sampel

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Cara melihat tabel adalah dengan melihat baris $N-2$.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Menurut Sugiyono (2020:185) untuk melihat andal atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 maka keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach's Alpha*.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach alpha* sebagai berikut :

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum at^2}{at^2} \right]$$

Keterangan : r_{ac} = Koefisien reliabilitas alpha Cronbach

k = Banyak butir/item pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah/totalvarians per-butir/item

at^2 = Jumlah atau total varian

Cara mengukur realibilitas suatu kuesioner dilihat dari nilai *cronbach's Alpha* dengan kriteria sebagai berikut;

- a. Kurang dari 0,6 tidak reliabel
- b. 0,6 – 0,7 akseptabel
- c. 0,7 – 0,8 baik
- d. Lebih dari 0,8 reliabel

“Harus lebih dari 0,6 artinya sudah bisa dikategorikan reliabel “

Jika semakin dekat koefisien alpha pada nilai 1, berarti item pertanyaan dalam koefisien semakin reliabel.

3.11 Analisis Deskriptif atau Tingkat Capaian Responden (TCR)

Menurut Sugiyono (2018) Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah persentase jumlah responden yang mengembalikan kuesioner atau berpartisipasi dalam penelitian dibandingkan dengan jumlah total responden yang diharapkan. Capaian responden yang tinggi menunjukkan kualitas data yang baik. Untuk mengukur tingkatan pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = Rata – rata skor jawaban responden

N = Jumlah skor maksimum

$$Rs = \frac{5A+4B+3C+2D+1E}{A+B+C+D}$$

Kriteria interpretasi skor untuk Tingkat capaian responden (TCR) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Jawaban Responden

No	Interval Jawaban Responden	Kategori
1	81% - 100%	Sangat baik
2	61% - 80,99%	Baik
3	41% - 60,99%	Cukup baik
4	21% - 40,99%	Kurang baik
5	0% - 21,99%	Tidak baik

Sumber: Sugiyono (2018)

3.12 Teknis Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:232) analisis data merupakan kegiatan setelah data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data variabel tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan.

3.12.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linear cocok digunakan atau tidak. Bila asumsi atau syarat tidak dipenuhi akan berakibat koefisien-koefisien regresi memiliki *standard error* yang besar. Dalam uji asumsi klasik ini terdapat tiga bentuk pengujian, yaitu:

3.12.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021:196).

Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji Kolmogorov-Smirnov. Dimana:

H1 : data populasi berdistribusi normal

H2 : data populasi tidak berdistribusi normal

Ketentuannya :

Dasar pengambilan dalam uji Kolmogorov-smirnov adalah apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas (Asymsig) $> 0,05$ atau 5% berarti (H_1 diterima dan H_0 ditolak) maka data terdistribusi secara normal. Dan apabila nilai signifikan atau probabilitas (Asymsig) $< 0,05$ atau 5% (H_1 ditolak dan H_0 diterima) maka data tidak terdistribusi normal.

3.12.1.2 Uji Multikololineritas

Salah satu asumsi penting dan utama untuk model regresi berganda adalah bahwa variabel-variabel independen dalam model tersebut tidak berkorelasi atau diasumsikan tidak ada multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghazali (2021:157) Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat VIF (variance inflation factor) dan nilai tolerance.

Untuk menguji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai berikut:

- 1) Jika *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas (lulus uji multikolinearitas).
- 2) Jika *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 maka terjadi multikolonieritas

3.12.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali (2021:204) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisisnya adalah:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.12.1.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali (2021:162) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya. Autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linear antara eror serangkaian observasi yang diurutkan menurut data time series. Pengujian ini dengan memperhatikan angka Durbin-Watson (D-W) yang diperoleh dari hasil pengolahan data, dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_{t=1}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Dimana:

d = Nilai (D-W) stat

e_t = Residu dari persamaan regresi pada periode e

e_{t-1} = Nilai residu dari persamaan regresi

Secara ideal pada data penelitian yang akan diuji tidak terjadi autokorelasi tetapi bila terjadi autokorelasi pada penelitian ini, bukan berarti hasil analisis yang akan dilakukan pada data yang bersifat runtut waktu (*time series*). Data penelitian ini bersifat *cross section*, sehingga dengan adanya autokorelasi tidak akan mengurangi kepercayaan terhadap analisis data.

3.13 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2022:277) berpendapat bahwa analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk melihat hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent tersebut mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover intention*

X_1 = *Work passion*

- X_2 = *Work life balance*
 X_3 = Stress kerja
 a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
 b = Koefisien regresi (nilai peningkatan)
 e = eror

3.13.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2022:257) Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara individu/parsial terhadap variabel dependen.

Rumusnya :

$$t_o = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana :

- b_i = Koefisien regresi X_1
 s_{b_i} = Koefisien standar atas koefisien regresi X_1
 t_o = Nilai yang dihitung/observasi

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima H_o ditolak (artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen).

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan 5%

3.13.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2022:267) uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi:
 - 1) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_o diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - 2) Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

3.13.3 Uji R-Square/Determinan

Menghitung besarnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y yang dimaksud untuk menyatakan besarnya variabel yang satu turut ditentukan oleh variabel lain. Menurut Sugiyono (2022:24) koefisien determinasi R-Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Dimana R^2 = Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi/proporsi variabel-variabel bebas dalam

mempengaruhi variabel terikat. Selanjutnya $R = \sqrt{R^2}$ digunakan untuk melihat korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$\text{Rumusnya: } R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana:

ESS = *Expalnet Sum Square* (Jumlah kuadrat yang jelas)

TSS = *Total SumSquare* (Jumlah total kuadrat)

Besarnya koefisien determinasi *R Square* berada diantara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$ Semakin besar R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independent terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independent terhadap variabel dependen semakin kecil.