

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Rumangkid dkk (2017) motivasi adalah kecendrungan suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. motivasi kerja Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Sari dkk (2018) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.2 Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.314) pendekatan motivasi antara lain :

1. Pendekatan Tradisional. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
4. Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

2.1.3 Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayandi (2017, p162) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
 - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Prilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017, p162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran “*performance*” yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

2.1.4 Jenis Memotivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi perusahaan
 - h. Fasilitas rekreasi
 - i. Penjagaan kesehatan
 - j. Perumahan dll.

2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Rumangkid dkk (2017) motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan

topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Rumangkid dkk (2017) yaitu:

1. Fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup setiap manusia.
2. Keamanan adalah keadaan bebas dari segala macam hal yang dapat menghambat kinerja karyawan.
3. Sosial kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Penghargaan merupakan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Aktualisasi Diri dilihat dari kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang dalam karyawan selama bekerja.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai (2015, p. 724) Stress kerja suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Putra Dkk (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi tertekan yang dialami karyawan dalam pekerjaannya baik dari tugas, pimpinan maupun lingkungan kerjanya. Wijayanti dkk (2018), menyatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan psikologis yang dialami oleh karyawan dan berpengaruh terhadap emosi serta jalan pikiran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Ariyanto dkk (2019) stress kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana seorang individu mengalami *role conflict* dan *role ambiguity*. Ardana dkk (2018) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres adalah bidang perhatian bagi pengusaha serta pegawai sebagai bagian dari perusahaan, stres memberi penentuan optimal ataupun tidaknya *output* pegawai serta membikin kerja pegawai itu memberi arti untuk mereka. Stres di tempat kerja akhir-akhir ini telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan di dalam dunia bisnis.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan stres kerja merupakan hal yang yang perlu diperhatikan oleh pimpinan, jika stres kerja yang berlebihan akan menimbulkan dampak *Trunover* yang tinggi di dalam perusahaan, jika hal ini terus dibiarkan maka akan cenderung berdampak negatif terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, stres kerja dari seseorang karyawan diukur dengan indikator-indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik seseorang dan sikap serta perilaku seseorang di tempat kerja.

Dari kondisi tersebut akan dapat terlihat kondisi karyawan apakah mereka sedang menderita stres kerja atau tidak.

2.2.2 Pendekatan Stress Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2015, p724) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan, bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stress karena stres dapat memengaruhi kehidupan, kesehatan produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

Pendekatan individu dengan pendekatan perusahaan sebagai berikut :

1. Pendekatan individu meliputi :
 - a. Meningkatkan keimanan
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c. Melakukan kegiatan olahraga
 - d. Melakukan relaksasi
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi :
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olahraga
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - f. Melakukan restrukturisasi tugas
 - g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasara

2.2.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Handoko Rahayuningsih (2018) akibat dari stres kerja yaitu:

- a. Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.
- b. Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan.
- c. Perilaku karyawan tidak teratur.
- d. Karyawan menjadi sakit dan putus asa.
- e. Karyawan akan keluar (*turnover*) atau melarikan diri dari pekerjaan.

2.2.4 Faktor-Faktor Penyebab Stres

Terdapat berbagai macam faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja, antara lain sebagai berikut Rahayuningsih (2018)

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

2.2.5 Indikator Stress Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketidak-seimbangan psikologis yang dialami oleh karyawan dan berpengaruh terhadap emosi serta jalan pikiran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketidak seimbangan psikologis ini dapat menyebabkan rasa jenuh. Wijayanti dkk (2018), menyatakan bahwa model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. **Beban Kerja** adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya
2. **Sikap Pemimpin**, adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.
3. **Waktu Kerja** adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.
4. **Konflik upaya** yang disengaja untuk melawan atau memaksa kehendak lain atau orang lain. Sebagai sebuah proses, konflik ialah kebalikan dari kerjasama dimana usaha sengaja dilakukan untuk menggagalkan kehendak orang lain
5. **Komunikasi** sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan, berita, atau informasi yang terjadi diantara dua orang atau lebih. Proses ini dilakukan secara efektif agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh penerimanya.

2.3 Turnover Intention

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Putra Dkk (2019) *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja dan mencari pekerjaan lain. Menurut Mellanie dkk (2019) menyebutkan bahwa *turnover intention* adalah penggambaran perasaan atas keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya. *Turnover intention* digambarkan dengan mulainya karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif lainnya, sehingga akan meninggalkan organisasi ketika menemukan pekerjaan yang baru. Sedangkan Komariah dkk (2019) *Turnover intention* merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena ingin pindah ke lain perusahaan, selain itu melakukan kegiatan pengembangan untuk mempersiapkan pencegahan *voluntary turnover*. Pendapat lain disampaikan oleh Netra dkk (2019) *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sikap emosional karyawan akan berpengaruh terhadap intensi keluar.

2.3.2 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al Rahayuningsih (2018) tinggi rendahnya *Turnover Intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. **Beban Kerja.** Jika *turnover intention* karyawan yang tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.
2. **Biaya Penarikan Karyawan.** Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan mengundurkan diri.
3. **Biaya Latihan.** Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan baru yang dilatih. Jika *turnover intention* tinggi dan

banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan melibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan. Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki produktivitas tinggi.
5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama.
6. Memicu Stres Karyawan . Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.3.3 Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Rahayuningsih (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
 2. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar turnover intention.
- b. Faktor individual yang terdiri dari:
 1. Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *intensi turnover*.
 2. Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyalkaryawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*. *Semakin loyal karyawan terhadap perusahaan, semakin kecil turnover intention*.

3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*.
4. Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*.
5. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*.
6. Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*.
- 7 Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya. Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

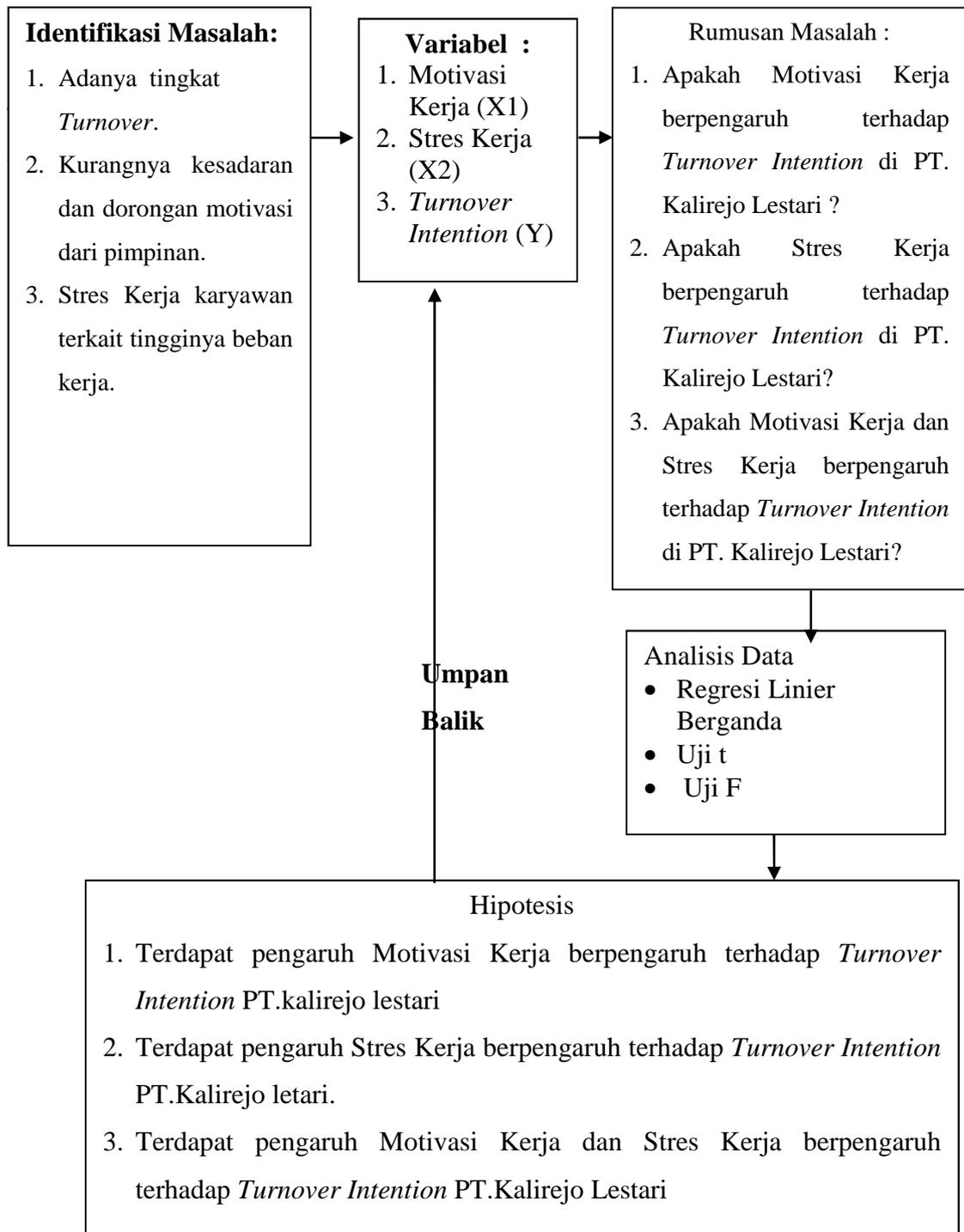
Adapun indikator-indikator dari *turnover intention* diadopsi dari Panagiotis Ariyanto (2019) yang terdiri atas empat *item* pernyataan indikator antara lain:

1. usia, dimana usia seorang auditor mempengaruhi tingkat *turnover intention* dalam melaksanakan audit.
2. Lama kerja, dimana masa kerja seorang auditor mampu memberikan tekanan untuk melakukan *turnover intention*.
3. Tingkat pendidikan, dimana pendidikan seorang auditor yang menunjukkan luas atau tidaknya pengetahuannya terhadap pekerjaan.
4. Keterikatan terhadap perusahaan, perjanjian kerja yang dimiliki oleh seorang auditor memberikan peran dalam melaksanakan *turnover intention*.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Trunover Intention</i> (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug)	Mellanie dkk (2019)	Beban Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap <i>Trunover Intention</i> (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug)
2	<i>Effect of Work Stress, Work Environment and Workload on Employee Turnover Purpose (Case Study at PT. Wika Reali Manado)</i>	Rumokoy dkk (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Stres Kerja, lingkungan kerja dan beban kerja pada niat turnover karyawan. PT. Wika Realty Manado
3	Pengaruh stres Kerja Terhadap <i>Trunover Intention</i> Pada Karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera Merauke	Prasetio dkk (2018)	Stres Kerja memberikan Pengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap <i>Trunover Intention</i> Pada Karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera Merauke
4	<i>Effect of Motivation on Turnover Intention Among Nursing in the Private Health Industry</i>	Xiang dkk (2018)	Hasil penelitian ini didukung penuh bahwa motivasi memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan niat berpindah antar perawat
5	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Trunover Intention</i> Pada Karyawan Ufo Elektronika Surabaya	Tjendra dkk (2019)	Adanya Hubungan yang Positif dan Berpengaruh secara Simultan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Trunover Intention</i> Pada Karyawan Ufo Elektronika Surabaya

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Perumusan Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, p.44) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Motivasi memiliki peran yang penting dalam menghindari terjadinya tingkat turnover yang tinggi, seringkali terjadi turnover salah satu faktor penyebab utamanya ialah kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi telah banyak dilakukan penelitian yaitu. Rumangkid dkk (2017) motivasi adalah kecenderungan (satu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan toponan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Tidak adanya dorongan dari dalam diri karyawan untuk tetap menjalankan tugasnya membuat karyawan merasa menginginkan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu perlu diuji apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*, berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi Kerja (X1) Memberikan Pengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

2.6.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting stres kerja memiliki korelasi yang cukup dominan terhadap terjadinya *Trunover Intention* dan telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Wijayanti dkk (2018), menyatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidak-seimbangan psikologis yang dialami oleh karyawan dan berpengaruh terhadap emosi serta jalan pikiran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ardana dkk (2018) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres adalah bidang perhatian bagi pengusaha serta pegawai sebagai bagian dari perusahaan, stres memberi penentuan optimal ataupun tidaknya *output* pegawai serta membikin kerja pegawai itu memberi arti untuk mereka. Stres di tempat kerja akhir-akhir ini telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan di dalam dunia bisnis.

Stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis bahkan membuat karyawan keluar dari perusahaan. Bagi karyawan yang

tidak bahagia terhadap banyak hal dalam hidupnya, maka stress kerja sebagai dasar untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, karyawan seperti ini memiliki kecenderungan yang rendah untuk berhenti jika mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Namun, stres merupakan faktor penting dalam keputusan turnover pada saat yang membuat adalah karyawan yang memiliki kepuasan hidup positif. Oleh sebab itu perlu diuji apakah Stres kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan merumuskan sebagai berikut.

H2 : Stres Kerja (X2) Memberikan Pengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Motivasi kerja dan Stres Kerja memiliki faktor yang sangat penting dalam menanggulangi terjadinya *turnover intention* dan telah banyak dilakukan penelitian oleh beberapa peneliti yaitu. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Tidak adanya dorongan dari dalam diri karyawan untuk tetap menjalankan tugasnya membuat karyawan merasa menginginkan untuk keluar dari perusahaan Ardana dkk (2018) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres adalah bidang perhatian bagi pengusaha serta pegawai sebagai bagian dari perusahaan, stres memberi penentuan optimal ataupun tidaknya *output* pegawai serta membikin kerja pegawai itu memberi arti untuk mereka. Stres di tempat kerja akhir-akhir ini telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan di dalam dunia bisnis. Oleh sebab itu perlu

dilakukan uji apakah Motivasi kerja dan Stres Kerja Memiliki pengaruh terhadap *Trunover intention*, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Memberikan Pengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).