

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP
RETENSI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK STRESS
ON EMPLOYEE RETENTION AT THE CIVIL
REGISTRATION POPULATION OFFICE
POLEWALI MANDAR REGENCY



MUH. TAQWAL

C01 21 059

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025

PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP
RETENSI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR



MUH. TAQWAL

C0121059

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si

NIP: 198407072015042002

Pembimbing II

Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M.

NIDN: 9900001104



Menyetujui
Koordinator Program Studi Manajemen

Erwin, S.E., M.M.

NIP: 198909032019031013

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP
RETENSI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

MUHLTAQWAL

C0121059

Telah diuji dan diterima Panitia ujian

Pada Tanggal 14 Februari 2025 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si	Ketua	1.
2. Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M	Sekretaris	2.
3. Magfirah. S.E., M.Si,	Anggota	3.
4. Wahdaniah. S.E., M.M	Anggota	4.
5. Haeruddin Hafid. S.E., M.M	Anggota	5.

Telah disetujui Oleh:

Pembimbing I

Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si
NIP. 198407072015042002

Pembimbing II

Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M.
NIDN. 9900001104

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 196703251994032001

ABSTRAK

MUH. TAQWAL, Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Retensi Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Pencacatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar Yang dibimbing oleh Nur Fitriayu Mandasari, dan Muhammad Ramli Supu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi pegawai, sementara stres kerja berpengaruh negatif. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keputusan pegawai untuk bertahan di organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada pegawai di lingkungan instansi terkait. Penentuan sampel dengan metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 52 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisis data SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi pegawai, sementara stres kerja berpengaruh negatif. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keputusan pegawai untuk bertahan di organisasi.

Kata Kunci : Motivasi, stres kerja, retensi pegawai, instansi pemerintah, pengelolaan sumber daya manusia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya.

Dalam konteks organisasi, retensi pegawai menjadi salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, terutama dalam instansi pemerintah yang berfungsi memberikan pelayanan public. Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. memiliki peran krusial dalam menyelenggarakan dan mengelola dokumen sipil, yang berpengaruh langsung terhadap kehidupan masyarakat. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, Dinas ini mengalami tantangan signifikan terkait dengan tingkat retensi pegawai.

Di Dukcapil, beberapa bagian memiliki beban kerja dan tingkat stres tinggi karena tingginya volume pekerjaan, tuntutan masyarakat, serta tanggung jawab besar. Bagian yang paling berat meliputi Pendaftaran dan Perekaman Data Kependudukan, Layanan Pindah-Datang Penduduk, Legalisasi Dokumen, IT dan Pengelolaan Database, serta Pengaduan dan Pelayanan Publik.

Dari semuanya, Pendaftaran dan Perekaman Data Kependudukan serta Pengaduan dan Pelayanan Publik menjadi yang paling menantang karena menghadapi langsung keluhan masyarakat dan harus memberikan pelayanan cepat meskipun sistem sering mengalami kendala.

Data internal menunjukkan bahwa tingkat pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar mencapai 15% pada tahun 2022, meningkat dari 10% pada tahun 2021. Angka ini menunjukkan bahwa semakin banyak pegawai memilih untuk meninggalkan institusi, yang dapat mengganggu kinerja dan stabilitas pelayanan publik. Fenomena ini menuntut perhatian serius dari manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pegawai untuk tetap atau meninggalkan organisasi.

Data perbandingan ini pada Tahun 2021 Pegawai 10% Tahun 2022 pegawai 15%. Perubahan Kenaikan sebesar 5%, Kenaikan tingkat pegawai sebesar 5% dalam satu tahun menunjukkan adanya masalah dalam manajemen sumber daya manusia di kantor dinas kependudukan kependudukan sipil kabupaten polewali mandar.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi retensi pegawai adalah motivasi. Menurut (Robbins & Judge, 2017) motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan loyal terhadap organisasi.

Namun, survei yang dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar mengungkapkan bahwa hanya 60% pegawai merasa termotivasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang mendukung, dan peluang pengembangan karir.

Di sisi lain, stres kerja juga memainkan peran penting dalam memengaruhi retensi pegawai. Menurut Lazarus dan Folkman (2019), Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dialami pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik interpersonal, atau kurangnya dukungan dari manajemen. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Arifin (2020), ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat pegawai di instansi pemerintah. Hasil survey menyatakan bahwa 70% pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil kabupaten polewali mandar merasa mengalami tingkat stres yang tinggi, yang berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik mereka.

Faktor Penyebab Stres Beban Kerja yang Tinggi, Pegawai sering kali dihadapkan pada volume pekerjaan yang besar, terutama dalam periode tertentu seperti pengurusan dokumen kependudukan yang meningkat, Tuntutan Waktu, Pegawai mungkin merasakan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang ketat, terutama ketika berurusan dengan permohonan masyarakat yang mendesak, Komunikasi Internal, Kurangnya komunikasi yang efektif antara pegawai dan manajemen dapat menyebabkan kebingungan mengenai tugas dan tanggung jawab, yang berkontribusi pada stres. Secara

umum, bagian Pelayanan Front Office dan Pengaduan merupakan bagian yang paling stres di Dukcapil, karena mereka berhadapan langsung dengan masyarakat dan harus menangani berbagai keluhan serta permintaan yang mendesak. Selain itu, bagian Perekaman dan Percetakan KTP juga memiliki tingkat stres tinggi karena kendala teknis dan target produksi dokumen yang besar.

Untuk mengurangi stres kerja di Dukcapil, penting untuk Membuat system antrean yang lebih tertib dan efisien. Memanfaatkan teknologi untuk mempercepat proses administrasi. Memberikan pelatihan kepada pegawai dalam menghadapi masyarakat dengan berbagai karakter. Menyediakan dukungan psikologis atau konseling bagi pegawai yang mengalami tekanan kerja tinggi.

Pegawai yang mengalami stres tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah dan lebih rentan untuk pindah ke tempat kerja lain. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian khusus dari manajemen terhadap kesejahteraan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Untuk mengatasi masalah ini, manajemen perlu fokus pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Ini bisa dilakukan melalui, Program Manajemen Stres, Menyediakan pelatihan dan sumber daya untuk membantu pegawai mengelola stres. Lingkungan Kerja yang Mendukung, Menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Pengakuan dan Apresiasi, Memberikan penghargaan kepada pegawai atas kinerja mereka untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mengurangi tingkat stres, sehingga retensi pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dapat

ditingkatkan. Retensi pegawai merupakan isu yang krusial bagi organisasi, termasuk Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil). Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dan terikat dengan organisasi, sedangkan tingkat retensi yang rendah dapat mengindikasikan masalah dalam lingkungan kerja. Dua variabel yang berperan penting dalam menentukan retensi pegawai adalah motivasi kerja dan stres kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks Disdukcapil, motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan retensi pegawai. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan lebih mungkin untuk tetap bekerja di tempat mereka saat ini. Stres Kerja Sebaliknya, stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Stres yang tinggi dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga meningkatkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks Disdukcapil, stres kerja bisa disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang tidak realistis, atau kurangnya dukungan dari manajemen. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Hubungan antara Motivasi dan Stres Kerja Terdapat hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan stres kerja. Stres yang rendah dapat meningkatkan

motivasi, sementara motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan mengatasi stres dengan lebih baik. Dalam lingkungan kerja seperti Disdukcapil, manajemen perlu menciptakan kondisi yang mendukung motivasi sambil meminimalkan stres untuk meningkatkan retensi pegawai. Karyawan yang merasa didukung oleh atasan dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih mampu mengatasi tekanan pekerjaan.

Pentingnya Penelitian Ini Memahami pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap retensi pegawai di Disdukcapil sangat penting untuk merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan meningkatkan motivasi melalui program penghargaan dan pengembangan serta mengelola stres dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang sehat, Disdukcapil dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas dan baik. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana kedua variabel ini saling berinteraksi dan mempengaruhi keputusan pegawai untuk bertahan di organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang mendukung retensi pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

Melihat kondisi yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap retensi pegawai di kantor Dinas kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut, diharapkan dapat diidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi, mengurangi stres kerja, dan pada

akhirnya meningkatkan tingkat retensi pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah, serta memberikan rekomendasi praktis bagi Dinas dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung bagi pegawai.

Dengan demikian, penting untuk melakukan penelitian ini agar dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai dinamika motivasi dan stres kerja serta implikasinya terhadap retensi pegawai, sehingga Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dapat terus berfungsi secara optimal dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan gambaran di atas maka penulis mengangkat tema mengenai **“PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP RETENSI PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN POLEWALI MANDAR”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi pegawai pada kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap retensi pegawai pada kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar?
3. Apakah motivasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap retensi pegawai pada kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi pegawai pada kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap retensi pegawai pada kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap retensi pegawai pada kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sumbangsi kepada peneliti selanjutnya dalam meneliti berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan stres kerja terhadap retensi pegawai.
2. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap retensi pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengembang teori literatur-literatur dalam penelitian Manajemen khususnya dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Manfaat Praktisi

1. Bagi Peneliti

Manfaat yang diperoleh peneliti yaitu, dapat menambah wawasan terkait dengan bagaimana pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap retensi pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan sumbangsih dan manfaat kepada peneliti selanjutnya dalam hal meneliti pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap retensi pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

1. Teori Motivasi

Motivasi adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seseorang muncul ketika melalui proses psikologi. Motivasi kerja mampu membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai. (Saleh & Utomo, 2018). motivasi sebagai suatu proses, dimulai dengan kebutuhan manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang dengan berupaya untuk mengisi ruang hampa, kekuatan pendorong internal dihasilkan yang memulai dan menopang rantai aksi dan reaksi maka titik itulah vakum juga terisi. Motivasi kerja juga berperan penting dalam produktivitas karyawan. Motivasi kerja dapat berupa dalam bentuk verbal atau pun non verbal .

Motivasi kerja adalah kegiatan yang dapat menimbulkan rasa atau mendorong seorang karyawan untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja sesuai dengan visi dan misi instansi pemerintah dimana setiap karyawan melakukan pekerjaan. Motivasi kerja dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan motivasi kerja dapat timbul dari karyawan itu sendiri. (Haryo & W, 2018). Menurut Afandi (2017) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati ,dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh

sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Siagian 2016) ada beberapa teori motivasi yang paling dikenal dewasa ini, yaitu sebagai berikut:

a. Teori Abraham H. Maslow

Teori ini berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan pengakuan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.1.2 Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut (Hasibuan 2016) adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan

2.1.3 Tujuan Motivasi

Seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Malayu S.P Hasibuan 2016):

- 1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- 9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas pegawainya

2.1.4 Jenis -Jenis Motivasi

Motivasi dibagi menjadi dua bagian, seperti yang dikemukakan oleh (Malayu

S.P Hasibuan 2016) sebagai berikut :

1. Motivasi Positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat 29 karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.5 Indikator Motivasi

Menurut (Hasibuan 2016) ada 5 indikator motivasi yaitu:Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan,dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:Berdasarkan penelitian (Robbins 2017) indikator motivasi kerja adalah:

a. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja,dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c. Pengaruh Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian parqa karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan di mana seseorang merasakan tekanan untuk bekerja, pekerjaan yang dihasilkan dari ketua atasan, dan lingkungan kerja yang menimbulkan berubahnya emosi, berubahnya pemikiran dan kesehatan karyawan. Stres di tempat kerja merupakan hasil dari individu yang kurang menyesuaikan personality diri dengan karakteristik dari pekerjaan yang mempengaruhi ketahanan karyawan terhadap stres. Beberapa gejala stres di lingkungan kerja, yakni: berkurangnya produktivitas, cara berfikir dan tingkat pencapaian berkurang, dan komunikasi terputus baik kehilangan rasa solidaritas terhadap patner kerja, menurunnya tingkat kreativitas, dan inovasi, sikap yang terlalu monoton dan sikap yang tidak dapat beradaptasi, rendahnya terhadap kepuasan kerja,kemudahan gagal di tempat kerja,kecemasan dan kekurangan yang

berlebihan terhadap kemampuan diri sendiri (Uki Yonda Asepta, 2022).

Menurut Setyowati (2021) stres kerja adalah kesulitan membangun komunikasi antar patner kerja, pembagian tugas yang tidak sama dan sikap senioritas, merasa depresi dalam mengatasi tugas yang menyebabkan emosi menjadi tidak stabil, perasaan cemas, berjarak, dan sulit tidur. Sementara menurut (Puji Rahayu & Ade Fitri, 2022) stres di tempat kerja adalah cara merespon yang dibatasi oleh perbedaan individu dan proses kejiwaan, yaitu dampak dari setiap kegiatan keadaan maupun kejadian kekuatan dari faktor luar yang memberikan beban mental atau fisik yang berlebihan pada individu.

Stres yang berkaitan antar seseorang di tempat kerja sering dipicu oleh faktor yang berasal dari luar (faktor eksternal) dan dalam (faktor internal) konsekuensinya bervariasi untuk setiap orang tergantung dari bagaimana respon mereka dalam menanggapi stresor ini (Tetra Hidayati, 2020). Sebagai dampak dari masalah peran, berkurangnya kontrol organisasi, dan beban kerja yang berlebihan, stressor individu; perasaan depresi yang dihasilkan dari kepribadian seseorang. Timbulnya stresor kelompok; pemicu stres dalam lingkungan organisasi karena kurangnya rasa kerjasama dan kekeluargaan dalam menyelesaikan pekerjaan terutama dalam anggota, pemimpin kurang memberikan support system, melahirkan masalah antar kelompok ataupun antar pribadi.

Tekanan organisasi; menciptakan tekanan dari organisasi internal dalam situasi di lingkungan kerja, sistem perusahaan, desain dan struktur perusahaan, strategi kebijakan administrasi. Stresor organisasi tambahan; faktor penyebab stress dari luar perusahaan itu mencakup kondisi keluarga, situasi

komunitas pengungsi, kondisi keuangan dan perekonomian mempengaruhi sistem kerja, mengubah cara hidup dalam bermasyarakat, pembangunan teknologi dan perubahan keadaan masyarakat di lingkungan eksternal. (Yulianti et al., 2022)

Selain itu faktor penyebab stres kerja beban kerja pekerjaan, sifat pekerjaan dan kesulitan dalam bekerja. Penyebab fisik meliputi tingkat kelelahan, perubahan pekerjaan dan stres kebisingan di tempat kerja. Beban kerja terdiri dari persyaratan tinggi untuk keterampilan kerja, kenaikan volume dan kenaikan kecepatan kerja. Aspek pekerjaan meliputi kondisi baru, kesusahan dalam adaptasi, dan ancaman pekerjaan, risiko perekrutan, rasa keterikatan pada pekerjaan atau kurangnya kebebasan berpendapat. (Setyowati et al., 2021)

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun 10 emosional (mental/psikis).

Berdasarkan hasil penelitian menurut (Handoko.2016), mengemukakan “Stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan”. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (King 2018).

Memberikan definisi stres kerja sebagai reaksi tubuh yang bersifat psikologis,

emosional, dan fisiologis terhadap beberapa tuntutan yang diterima sebagai ancaman terhadap kesejahteraan (well-being) dalam hidupnya. Hal ini merupakan perubahan alamiah yang mempersiapkan individu untuk mengatasi sumber potensial stres kerja (tekanan kerja) dengan menghadapinya atau menghindarinya. Dalam artian umum, stres bisa didefinisikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa dilingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebihan pada seseorang. Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan dengan kesempatan, batasan, dan tuntutan yang berhubungan dengan apa yang dia inginkan, dan hasil dari keinginan tersebut menjadi tidak pasti dan penting. Stres di tempat kerja dan diluar tempat kerja sering berkaitan. Stres kerja mempunyai sumber spesifik, yaitu dari lingkungan kerja, meskipun demikian stres kerja tidak dapat terlepas sama sekali dengan penyebab stres diluar kerja yang memang selalu berkaitan.

1.2.1 Faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Menurut (Luthan 2018) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain:

1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.

2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

1.2.2 Mengatasi Stres Kerja

Mengatasi stress kerja yaitu Stres sekecil apapun juga harus ditangani dengan segera. Seorang ahli terkenal dibidang kesehatan jiwa, mengemukakan ada tujuh aturan main yang harus diikuti dalam mengatasi stres yaitu (Anzwar, 2013)

- a. Pertahankan tubuh sebaik mungkin, usahakan berbagai cara agar tidak jatuh sakit.
- b. Menerima diri apa adanya, segala kekurangan dan kelebihan, kegagalan maupun keberhasilan sebagai bagian dari kehidupan.
- c. Tetap memelihara hubungan persahabatan yang indah dengan seseorang yang paling bisa diajak berbagi cerita.
- d. Melakukan tindakan positif dan konstruktif dalam mengatasi sumber stres didalam pekerjaan, misalnya mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.
- e. Tetap memelihara hubungan sosial dengan orang-orang diluar lingkungan

pekerjaan, misalnya dengan tetangga atau kerabat dekat.

- f. Berusaha mempertahankan aktivitas yang kreatif diluar pekerjaan, 13 misalnya berolahraga atau berekreasi.
- g. Melibatkan diri dalam pekerjaan-pekerjaan yang berguna, misalnya kegiatan sosial dan keagamaan.

1.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Anoraga,2016) terdapat enam indikator stress kerja yaitu :

1. Perilaku Pribadi yaitu keadaan atau aktifitas dari karyawan itu sendiri di dalam organisasi atau instansi tempat ia bekerja.
2. Dukungan Sosial Dukungan sosial merupakan dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan yang berasal dari luar organisasi.
3. Konflik Peran Konflik peran yaitu kondisi dimana karyawan memikul tugas atau suatu jabatan dan segala konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan.
4. Lingkungan Buruk Lingkungan buruk merupakan keadaan disekitar organisasi terutama didalam ruang kerja yang kurang menyenangkan.
5. Beban Kerja Beban kerja merupakan keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.
6. Situasi Rumah dan Pekerjaan Situasi rumah dan pekerjaan yaitu kondisi antara keadaan dirumah tangga atau keluarga dengan keadaan yang ada di perusahaan.

1.3 Retensi Pegawai

2.2.1 Pengertian Retensi Pegawai

Retensi pegawai adalah proses dimana karyawan didorong untuk tetap berada dalam suatu organisasi sampai proyeknya selesai atau dalam periode maksimum (Tambak, 2022). Apabila program retensi berjalan dengan baik dalam memperhatikan pendekatan yang efektif untuk memotivasi pegawai melalui pendekatan penghargaan yang inovatif, maka akan memicu gairah dan semangat kerja pegawai, serta meningkatnya moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan retensi dan kestabilan pegawai perusahaan, meningkatkan kedisiplinan serta mengurangi tingkat pegawai yang absen, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas, dan partisipasi pegawai dalam kegiatan (Rifai.2021).

Retensi pegawai adalah suatu proses dimana karyawan didorong untuk tetap berada dalam suatu perusahaan sampai proyeknya telah berakhir atau periode maksimum. Jika retensi pegawai dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian menurut (Rifai.2021), retensi pegawai dapat membantu meminimalisasi pemborosan dalam hal tenaga, waktu dan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk mempekerjakan dan melatih pegawai baru.

Retensi karyawan sebagai segala sesuatu yang dilakukan pemberi kerja untuk mendorong pegawai yang memenuhi syarat dan produktif untuk terus bekerja untuk organisasi. Jadi, sangat penting bagi perusahaan agar tidak kehilangan

pegawai, yang dapat mengakibatkan kerugian dalam pekerjaan perusahaan. Sehingga perlu langkah antisipasi agar perusahaan dapat mempertahankan aset sumber daya manusianya. Agar dapat mengatur retensi pegawai dengan baik, penting bagi perusahaan untuk mengatur retensi para pegawai. Apabila kurang diperhatikan, retensi pegawai kemungkinan besar tidak berjalan optimal. Menurut (Tambak. 2022), proses manajemen retensi pegawai terdiri dari Pengukuran dan Penilaian Retensi pegawai untuk memastikan bahwa tindakan yang tepat diambil untuk meningkatkan retensi pegawai dan mengurangi turnover, keputusan manajemen lebih membutuhkan data dan analisis daripada kesan subjektif dari kondisi seseorang yang dipilih, atau reaksi terhadap hilangnya beberapa pegawai penting. Oleh karena itu penting untuk mempunyai beberapa jenis ukuran dan analisis yang berbeda. Data yang bisa diukur serta dinilai, yakni: (1) Analisis Pengukuran Perputaran; (2) Biaya Turnover; (3) Survei pegawai; dan (4) Wawancara Keluar Kerja. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja dalam hal tenaga, waktu dan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk mempekerjakan dan melatih pegawai baru.

Retensi pegawai sebagai segala sesuatu yang dilakukan pemberi kerja untuk mendorong pegawai yang memenuhi syarat dan produktif untuk terus bekerja untuk organisasi. Jadi, sangat penting bagi perusahaan agar tidak kehilangan pegawai, yang dapat mengakibatkan kerugian dalam pekerjaan perusahaan. Sehingga perlu langkah antisipasi agar perusahaan dapat mempertahankan aset sumber daya manusianya. Agar dapat mengatur retensi karyawan dengan baik,

penting bagi perusahaan untuk mengatur retensi para karyawan. Apabila kurang diperhatikan, retensi karyawan kemungkinan besar tidak berjalan optimal.

Menurut (Tambak.2022) proses manajemen retensi pegawai terdiri dari Pengukuran dan Penilaian Retensi pegawai untuk memastikan bahwa tindakan yang tepat diambil untuk meningkatkan retensi pegawai dan mengurangi turnover, keputusan manajemen lebih membutuhkan data dan analisis daripada kesan subjektif dari kondisi seseorang yang dipilih, atau reaksi terhadap hilangnya beberapa karyawan penting. Oleh karena itu penting untuk mempunyai beberapa jenis ukuran dan analisis yang berbeda . Data yang bisa diukur serta dinilai, yakni: (1) Analisis Pengukuran Perputaran; (2) Biaya Turnover; (3) Survei Karyawan; dan (4) Wawancara Keluar Kerja.

2.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen (Simanjuntak.2022). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Christa & Sambung 2021), lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Nabawi.2019). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Kristinae.2021). Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat

menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2.2.3 Indikator Retensi

Menurut (Mathis dan Jackson 2016) indikator dan dimensi Retensi Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Komponen Organisasi

Hal ini mempengaruhi pegawai dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka. Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah. Dengan indikator.

- a. Lingkungan bekerja yang kondusif
- b. Saling membantu dan memberikan dorongan dalam bekerja.

2. Peluang karir

Usaha pengembangan karir organisasi dapat memengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan. Peluang untuk perkembangan pribadi muncul alasan individu mengambil pekerjaannya saat ini dan mengapa orang tersebut bertahan.

Dengan indikator:

- a. Kesempatan untuk berkembang dalam mencapai tujuan karir
- b. Memiliki peluang karir yang jelas.

3. Penghargaan

Penghargaan yang diterima karyawan dari perusahaan seperti gaji, insentif, dan tunjangan. Hal tersebut menjadi faktor utama seorang karyawan untuk loyal atau keluar dari perusahaan. Karyawan cenderung loyal terhadap perusahaan apabila mendapatkan penghargaan yang kompetitif, penghargaan berdasarkan kinerja serta tunjangan dan bonus dari perusahaan. Dengan indikator:

- a. Insentif tambahan diluar gaji
 - b. Penghargaan yang diberi sesuai dengan fungsi jabatan
4. Rancangan pekerjaan

Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik harus memperhatikan unsur tanggung jawab, fleksibilitas kerja karyawan, kondisi kerja yang baik (faktor fisik dan non fisik) dan keseimbangan kerja karyawan. Dengan indikator:

- a. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang jelas
- b. Diberi arahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

5. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan termasuk perlakuan adil atau tidak, diskriminatif bagi karyawan, dukungan yang berasal dari supervisor/manajemen, serta hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja. Dengan indikator:

- a. Kesempatan yang sama untuk semua pekerja
- b. Hubungan kerja kepada atasan maupun rekan sejawat.

1.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi dan Stres kerja terhadap Retensi pegawai. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, yaitu:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Dharmayasa (2020)	Pengaruh stress kerja,kepuasan kerja dan kompensial finansial terhadap kinerja pegawai	Metode Kuantitaif	Stres kerja secara signifikan berhubungan negatif dengan kinerja pegawai.
2	Yuli Suwaty. S (2013)	Pengaruh stress kerja,kepuasan kerja dan kompensial finansial terhadap kinerja pegawai	Metode Kuantitaif	Berdasarkan hasil analisa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tunas Hijau Samarinda.
3	Tri Wahyuni	Pengaruh stress kerja,kepuasan kerja dan kompensial finansial terhadap kinerja pegawai	Metode Kuantitatif	Berdasarkan uji analisis yang dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa efektivitas komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.Variabel yang dimiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel motivasi kerja

4	Kunti Aprilia Lisanti (2013)	Analisis Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	Metode Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
5	Johanes Eliezer Ayer (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	Metode Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja

2.4.1 Hubungan Antara Variabel

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang sangat diperlukan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sumarsid & Rasipan, 2022) Sangat penting bagi setiap perusahaan untuk menumbuhkan kinerja karyawan yang luar biasa untuk mendorong pertumbuhan organisasi. Konsekuensinya, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan operasionalnya. Perusahaan sebaiknya memprioritaskan kinerja karyawan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk fokus pada karyawannya, memastikan kenyamanan dan kesejahteraan mereka, karena hal ini secara langsung mempengaruhi kinerja

mereka. Kinerja berasal dari konsep Prestasi Kerja atau Kinerja Aktual, yang mengacu pada pencapaian nyata yang dicapai oleh seorang individu

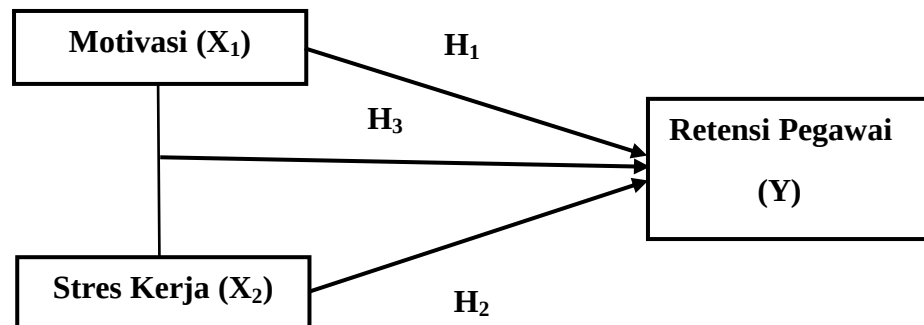
Sebagaimana dinyatakan oleh (Mangkunegara 2011), kinerja menunjukkan hasil dari upaya seorang karyawan, yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sambil memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan di bidang sumber daya manusia adalah mencari cara untuk memitigasi dampak stress kerja sehingga meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya mencapai tujuan organisasi. Pendekatan yang layak untuk mempertahankan motivasi karyawan dalam perusahaan melibatkan penanganan secara aktif tingkat stres kerja yang dialami karyawan (Deng et al., 2019). Anoraga (2006:39) berpendapat bahwa stres berasal dari ketidaksesuaian antara keinginan seseorang dan kemampuan untuk mencapainya, sehingga berdampak signifikan terhadap kesejahteraan seseorang. Karena setiap karyawan memiliki ambang batas stres yang unik, produktivitas kerja mungkin menurun ketika tingkat stres tinggi. Untuk memitigasi hal ini, sangat penting untuk memotivasi karyawan dan mencegah stres berkepanjangan (Bischoff et al., 2019).

Motivasi dalam bekerja seringkali dikaitkan dengan kinerja karyawan. Menurut (Siagian 2019), motivasi berfungsi sebagai dorongan bagi individu untuk memberikan kontribusi yang berarti terhadap keberhasilan organisasinya (Iis et al., 2022). Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, hal ini dapat memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan (Arif, Zainudin

and Hamid, 2019). Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

1.5 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang akan diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2016). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Motivasi Berpengaruh Terhadap Retensi Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar
- H₂ : Diduga Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Retensi Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar
- H₃ : Diduga Motivasi dan Stres Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Retensi Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar

DAFTAR PUSTAKA

- Abudurexiti, A., Adkins, S., Alioto, D., Alkhovsky, S. V., Avšič-Županc, T., Ballinger, M. J., ... & Kuhn, J. H. (2019). Taxonomy of the order Bunyavirales: update 2019. *Archives of virology*, 164, 1949-1965. Aksara.
- Amar (2022) Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.
- Apriliani, M. A., Maksum, A., Wardhani, P. A., Yuniar, S., & Setyowati, S. (2021). Pengembangan media pembelajaran PPKn SD berbasis Powtoon untuk mengembangkan karakter tanggung jawab. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(2), 129-145.
- Arif, S., Zainudin, H. K., & Hamid, A. (2019). Influence of leadership, organizational culture, work motivation, and job satisfaction of performance principles of senior high school in medan city. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239-254.
- Asepta, Uki Yonda, Dian Wijayanti, and Sahala Manalu. "Pengenalan pasar modal sebagai stimulus investasi bagi siswa Sekolah Menengah Atas." *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat Universitas Ma Chung*. Vol. 2. 2022.
- Asikin-Mijan, N., Lee, H. V., Abdulkareem-Alsultan, G., Afandi, A., & Taufiq-Yap, Y. H. (2017). Production of green diesel via cleaner catalytic deoxygenation of Jatropha curcas oil. *Journal of Cleaner Production*, 167, 1048-1059.
- Bischoff, J. (2019). Endothelial-to-mesenchymal transition: Purposeful versus maladaptive differentiation. *Circulation research*, 124(8), 1163-1165.

- Christa, U. R., & Sambung, R. (2021). Analisis Pengaruh Dimensi Modal Intelektual Terhadap Kinerja Pelayanan Perguruan Tinggi Di Kalimantan Tengah. *Media bina ilmiah*, 15(7), 4771-4780.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS 21. *In Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (p. 113).
- Haryo, B. D., & Waloejo, H. D. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Metec Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 167-176.
- Hasibuan, Malayu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di
- Kristinae, V. (2021). Pelatihan Menggunakan E-Payment Dan Value Innovation untuk Meningkatkan Kinerja Bisnis Usaha Kecil Masyarakat Di Palangka Raya. *Media Bina Ilmiah*, 16(3), 6627-6634.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Mangkulnagara, A. P., & Prabul, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Relmaja Rosdakarya*.
- Maulana, A., Priyatna, S., Insan, H. S., & Helmawati, H. (2021). Program Pelatihan dan Pengembangan: Manfaatnya bagi Pegawai dan Organisasi Koperasi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 381-388
- Munir, M. (2022). “Optimizing Hybrid Learning to Boost Students’ Engagement in ELT in Post Pandemic Era”(The Students’ Motivation in Online Learning Environment). *In Proceeding International Conference on the Teaching English and Literature*. Universitas Negeri Makassar.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Peridawaty, P., & Kristinae, V. (2020). Peran Penting Lingkungan Kerja Dan Manajemen Inovasi Meningkatkan Profitabilitas Usaha Kerajinan Rotan Di Kalimantan Tengah. *Media Bina Ilmiah*, 15(3), 4145-4152
- Rifai, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2021). Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta Di Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (Jabm)*, 7(2), 366-366.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang." *Among Makarti* 11.1 (2018).
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 235-259.
- Sari, R. S., & Arifin, Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 120-130.
- Siagian, Sondang P. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Simanjuntak, L., Yunikewaty, Y., Meitiana, M., & Sambung, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Nanga Bulik, Di Kota Palangka Raya. *Media Bina Ilmiah*, 16(12), 7917-7928.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsid, S., & Rasipan, R. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 85-92.
- Tambak, S. R., Elvina, E., & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir,

Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10484-10501

Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021). Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Oberoi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9).