



# Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Fresh Graduate

Ayu Dahlia Kurniati H<sup>1</sup>, Indah Mulyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Gunadarma, Indonesia

E-mail: ayudahlia.kurniati@gmail.com

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2025-04-15 Revised: 2025-05-21 Published: 2025-06-03  <b>Keywords:</b> <i>Job Stress;</i> <i>Work Motivation;</i> <i>Employees.</i>	The aim of this research is to analyze the influence of job stress on motivation work. We conducted this research on fresgraduate employee. This research was carried out by collecting data through a survey approach which distributed questionnaires to 105 fresgraduate employee. The analytical tool used in this research uses Statistical Product and Service Solutions (SPSS Statistics 20). The data collection method in this research uses a Likert scale. Sampling used a nonprobability sampling method with purposive sampling technique. The data analysis used is simple regression analysis. The motivation variable (Y) can be explained by the job stress variable (X). This study concludes that there is an influence between job stress on motivation with a sig value = 0.001 (<0.05); (F=11.067; p<0.05). Based on the coefficient of determination value of 0.097, it is known that job stress influences motivation in fresgraduate employee by 9.7%, while 90.3% is influenced by other variables.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2025-04-15 Direvisi: 2025-05-21 Dipublikasi: 2025-06-03  <b>Kata kunci:</b> <i>Stress Kerja;</i> <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Karyawan.</i>	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh stress kerja dengan motivasi. Penelitian ini kami lakukan pada karyawan freshgraduate. Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data melalui pendekatan survey yang menyebar kuesioner kepada 105 karyawan freshgraduate. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Statistical Product and service solutions (SPSS Statitisk 20). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Pengambilan sampel menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Untuk variabel Motivasi (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Stress Kerja (X). kajian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara Stress Kerja terhadap motivasi dengan nilai sig = 0,001 (<0,05); (F=11,067 ; p<0,05). Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,097 diketahui bahwa Stress Kerja mempengaruhi motivasi pada karyawan Freshgraduate sebesar 9.7% sedangkan 90.3% dipengaruhi variabel lain.

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dalam upaya sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kualitas perusahaan sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia paling menentukan dibandingkan dengan mesin atau perangkat apapun yang ada dalam kegiatan bisnis (Saydam, 2006:118). Pendapat lain menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material) di organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik untuk mewujudkan eksistensi organisasi (Darmawan, 2013:2). Permasalahan dalam suatu perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana

mengurangi dampak stres kerja agar menghasilkan motivasi kerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008:222). Jadi jelaslah bahwa motivasi kerja tersebut berperan penting dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Pentingnya motivasi kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Karyawan dapat bekerja maksimal ketika motivasi kerja yang ada dalam dirinya tinggi. Motivasi yang diterapkan dan diberikan pimpinan sangat mempengaruhi tingkat semangat kerja karyawan dalam bekerja sehari-harinya. Hal ini dapat dijadikan acuan dalam memberikan motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan giat dan mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga motivasi kerja karyawan dalam suatu

perusahaan adalah memperhatikan stres kerja yang sedang dialami karyawan tersebut. Stres timbul dari suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya sehingga dapat menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya (Anoraga, 2006:39). Setiap karyawan memiliki tingkat stres yang berbeda. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja, maka pekerjaan yang dilakukannya pun tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal. Dalam kondisi seperti ini, langkah yang harus dilakukan yaitu memotivasi karyawan agar tidak mengalami stres yang berkelanjutan.

Pada umumnya stres yang dirasakan individu merupakan stres yang negatif yang akan muncul dalam bentuk gejala fisik dan gejala perilaku. Potensi stres akan berubah menjadi stres aktual bila faktor-faktor pendorong stres tersebut berkembang. Faktor-faktor yang dapat menjadi sumber stres adalah kondisi lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. Walaupun sumber stres bagi setiap individu adalah sama, tetapi muncul tidaknya stres maupun tinggi rendahnya tingkat stres tergantung pada perbedaan individual (Sunyoto 2001:35). Dari definisi tersebut jelas bahwa tingkat stres seseorang berbeda. Perbedaan tingkat pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap stres kerja seorang karyawan.

Para karyawan *fresh graduate* mengalami stres kerja ketika tuntutan pekerjaan mereka lakukan semakin hari semakin bertambah karena harus dan dituntut mencapai target setiap tahunnya. Jika target tersebut tidak tercapai maka pemberian bonus tidak akan keluar. Hal itu ditunjukkan dengan beberapa karyawan yang tidak berada pada posisi masing-masing pada saat jam kerja, sering terlambat masuk dan tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan, dan mereka bekerja cenderung lamban dalam memberikan layanan kepada para konsumen. Insentif yang diberikan pimpinan juga belum dirasa memuaskan bagi sebagian karyawan, dimana karyawan terkadang tidak menerima imbalan (reward) bagi yang berhasil dalam mencapai target atau pelayanan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Fresh Graduate".

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1)

bagaimanakah tingkat stres kerja karyawan *fresh graduate*?, 2) bagaimanakah tingkat motivasi kerja karyawan *fresh graduate*?, 3) apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan *fresh graduate*?

Sesuai dengan rumus masalah yang telah dirumuskan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) tingkat stres kerja karyawan *fresh graduate*, 2) tingkat motivasi kerja karyawan *fresh graduate*, 3) pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan *fresh graduate*.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah: 1) manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan. 2) manfaat praktis: a. bagi penulis, dapat menambah wawasan dan menerapkan materi yang telah diperoleh selama di bangku kuliah, b. bagi Fakultas Psikologi, dapat digunakan sebagai bahan referensi bacaan di perpustakaan Fakultas Psikologi tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja karyawan, c. bagi perusahaan, dapat mengambil kebijakan yang terkait dengan motivasi kerja dan stres kerja karyawan yang masih *freshgraduate*. Dengan demikian perusahaan tersebut dapat melakukan usaha-usaha yang dapat mencegah terjadinya stres dengan membuat suatu tindakan pencegahan serta memberikan motivasi kerja sebagai bahan penyemangat kerja karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari jawaban melalui pengisian kuesioner. Kuesioner didistribusikan melalui penyebaran online (Google Forms) kepada *fresh graduate*. Data sekunder diperoleh peneliti dari sejumlah referensi buku dan jurnal yang terkait dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *fresh graduate*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Responden penelitian ini yaitu sebanyak 105 responden dengan kriteria karyawan *fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman dan yang baru lulus satu atau dua tahun dari pendidikan.

Dalam penelitian ini akan digunakan 2 macam alat ukur baku dalam setiap variabel yaitu skala motivasi, dan skala stress kerja. Uji instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan

penekanan data yang bersumber dari data primer, yang mana data tersebut akan diolah kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan System perhitungan SPSS. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Hasil statistic untuk penelitian ini dapat dilihat di table 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Hipotesis

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresion	249,062	1	249,062	11,067	.001 <sup>b</sup>
Residual	2317,928	103	22,504		
Total	2566,990	104			

Pada penelitian ini menggunakan regresi regresi sederhana dengan Stress Kerja variable (x) dan Motivasi Kerja variable (Y) terdapat hasil dijabarkan pada table 1 yakni bahwa hipotesis diterima, adanya pengaruh antara Stress Kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai sig = 0,001 (<0,05); (F=11,067; p<0,05).

**Tabel 2.** Nilai Pengaruh

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.311 <sup>a</sup>	.097	.088	4.744

Berdasarkan table 2 dapat dilihat nilai koefisien determinasi sebesar 0,097 diketahui bahwa Stress Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja pada karyawan *fresh graduate* sebesar 9.7% sedangkan 90.3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

#### B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja padakaryawan *fresh graduate* dan pengaruh sebesar 9.7%. Sejalan dengan hasil ini, penelitian Heni Rahayu, Durinda Puspasari (2014) menemukan bahwa stres kerja yang berlebih akan mempengaruhi emosi maupun kondisi seseorang dalam bekerja. Pengelolaan stres setiap orang berbeda-beda tergantung bagaimana orang tersebut mengelolanya. Jika mampu mengelola dengan baik maka stres

yang terjadi tidak akan mengganggu konsentrasi dirinya dalam bekerja dan motivasi kerja yang ada tetap terjaga. Namun jika tidak mampu mengelola dengan maik, maka akan berimbas pada menurunnya semangat bekerja mereka dan mengakibatkan kinerja mereka tidak akan mencapai maksimal.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pingkan Emmy, Johanis R.Wanna (2021) menemukan bahwa secara bersama-sama, variabel stres kerja dan motivasi kerja mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar (0,433) atau sama dengan 43,3% terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin rendah stres kerja yang dialami oleh pegawai dan didukung oleh motivasi kerja dari pimpinan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 43,3%.

Terdapat perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu subjek pada penelitian ini ada karyawan *fresh graduate*. Berdasarkan hasil deskriptif, diketahui bahwa ada pengaruh negatif stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pada stress kerja yang rendah, maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi jika stress kerja yang meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun (Oktaviani et al., 2021). Semakin kuat stres kerja pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan Sasono (2004:5) stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis (Idrus, Nur and Sari, 2022).

Motivasi menjadi bahan pertimbangan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, jika pimpinan mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan (Andreas, 2022). Hasil penelitian ini sesuai

dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Siskayanti and Sanica, 2022).

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja ditemukan hasil pengaruh secara tidak langsung antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja (Aryanta, Sitiari and Yasa, 2019). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung atau pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding pengaruh langsung. Maka artinya motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Falah and Ayuningtias, 2020). Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menurunkan pengaruh stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sukiyah et al., 2021).

Walaupun pada saat penyebaran kuesioner tidak ada kendala, kurangnya pengawasan saat pengisian kuesioner dari google form menjadi limitasi dalam penelitian ini, sehingga bergantung sepenuhnya pada kejujuran dan pemahaman responden terhadap pernyataan yang diberikan.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Simpulan penelitian yang dilakukan kepada 105 orang karyawan *fresh graduate* dengan kriteria belum memiliki pengalaman dan yang baru lulus satu atau dua tahun dari pendidikan. Dari penelitian yang telah dilakukan peneliti bahwa adanya pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja. Yakni semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah motivasi yang dialami oleh seorang karyawan *fresh graduate*.

##### B. Saran

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi karyawan untuk dapat memprioritaskan manajemen stres seperti melakukan relaksasi, olahraga, atau meditasi.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk memberikan pengawasan yang lebih pada saat pengisian kuesioner, sehingga dapat memastikan kuesioner terisi dengan baik dan

mengurangi kesalahan pemahaman dari responden penelitian

#### DAFTAR RUJUKAN

- Abraham, C dan Shanley, E (1996). Psikologi Sosial untuk perawat. Jakarta: Buku Kedokteran EGC
- Ahmad, G.(1991). Burnout Syndrome. Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran. Andarika.
- Andreas, D. (2022) 'Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction', Produktif: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi, 1(1), pp. 28-35.
- Aristiani, E(2015). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Cordes, C.L., & Dougherty, T.W. (1993).A review and integration of research on self efficacyAcademy of Management Review, 18, 621-656.
- Emmy, P., & Wanma, J. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. JUMABIS (Jurnal Manajemen dan Bisnis),5(2), 77-89
- Hidayatullah (2021). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN BURNOUT PADA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MEURAXA. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Ar-raniry. Banda Aceh.
- Heni Rahayu Pertiwiningsih Dan Durinda Puspasari. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Telkom Surabaya Metro.
- Idrus, I., Nur, M. and Sari, W.P. (2022) 'The Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance', in Book Of Abstract International Conference On Halal, Policy, Culture And Sustainability Issues, p. 7.

- Kendall, H. (2011) *Social Support*. Chapter 6
- Nie, Z., Jin, Y., He, L., Chen, Y., Ren, X., Yu, J., & Yao, Y. (2015). Correlation of burnout with social support in hospital nurses. *International Journal of Clinical and Experimental Medicine*, 8(10), 19144-19149.
- Oktaviani, D.N. et al. (2021) 'Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan', *Jurnal Psikologi Wijaya*, 2(1), pp. 20-28.
- Putra, A. Dkk (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *jurnal psikologi*. Universitas Surabaya.
- Rosyid, H. F. (1996) Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati. dalam *Bulletin Psikologi*. Hal 19-24.
- Russel, D.W., Altmeier, E., and van Velzen, D. (1987). Job Related Stress, Social Support, and Burn-out Among Classroom Teachers. *Journal of Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L*
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of personality and social psychology*, 44(1), 127-139.
- Sarafino, E.P, "Health Psychology Biopsychosocial Interactions", (4th ed.) John Wiley & Sons, Inc, United State, 2002.
- Schaufeli, W.B., and Janczur, B. (1994). Burnout Among Nurses: A Polish - Dutch Comparison. *Journal of Cross Cultural Psychology*, Vol.25, No.1.hal. 95-113.
- Schaufeli, and W.B., Buunk, B.P. (1998). The Evaluation of an Individual Burnout Intervention Program: the Role of Inequity and Social Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol.83, No.3.hal. 392-407.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 4, 26 - 48.
- Tawale, E.D., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara motivasi kerja Perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua. *INSAN*, 13(12)