

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN SELAMA PENERAPAN *WORK FROM HOME* (WFH)

Hartanto*¹, Tuti Ningrum², Sarah W. Simanungkalit³

^{1,2,3} Politeknik Ketenagakerjaan

e-mail: *¹hartanto@polteknaker.ac.id, ²tutiningrum@polteknaker.ac.id, ³Sarrws1912@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of work stress on employee motivation at the Manpower Polytechnic during the implementation of Work From Home (WFH). The type of research used is explanatory with a quantitative approach. Collecting data using a questionnaire with 58 respondents with a simple regression analysis method which produces a t count of -2.063, this shows that the value of t count is greater than t table (-2.063 > 2.003) and the significance value is less than 0.05 (0.04 < 0.05). which can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted. It can be interpreted if work stress has a negative and significant effect on work motivation (Y) during the implementation of Work From Home (WFH). Meanwhile, for the coefficient of determination of 0.071 which means that 7.1% of the work motivation variable (Y) can be explained by the work stress variable (X) while the remaining 92.9% can be explained by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Work Motivation, Work Stress, Work From Home (WFH)*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Politeknik Ketenagakerjaan selama penerapan *Work From Home* (WFH). Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 58 responden dengan metode analisis regresi sederhana yang menghasilkan t hitung sebesar -2.063, hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (-2.063 > 2.003) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0.04 < 0.05) yang dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat diartikan jika stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) selama penerapan *Work From Home* (WFH). Sementara itu untuk hasil koefisien determinasi sebesar 0.071 yang dapat diartikan bahwa 7.1% variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X) sementara sisanya 92.9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, *Work From Home* (WFH)

1. Pendahuluan

Perasaan tegang dan tertekan bagi pegawai dapat muncul ketika diberlakukan kegiatan *Work From Home* (WFH) selama masa pandemi Covid 19. Hasibuan (2009:204), dalam bukunya menjelaskan bahwa kondisi ketegangan yang memberi pengaruh pada emosi, proses berpikir, maupun kondisi individu disebut sebagai stres. Sinambela (2016:472) juga mengungkapkan bahwa perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam pekerjaannya tampak dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak nyaman, menyendiri, sulit untuk tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa merasa relaks, gelisah, gugup, tegang, bahkan mengalami

gangguan pencernaan disebut dengan stres kerja. Sementara itu, Mangkunegara (2013:155) menyebutkan stres kerja ialah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam pekerjaannya. Stres yang berlebihan mampu mengancam kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan sekitar.

Stranks (2005:12) menyebutkan ada beberapa respon seseorang terhadap stres dari segi emosional, kognitif, perilaku, dan psikologis. Disebutkan bahwa respon individu terhadap stres yang berimbang pada emosional dapat menyebabkan kurangnya motivasi sehingga perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Padahal menurut Farida dan Hartono (2015:24) mengatakan bahwa motivasi penting adanya karena hal itu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung individu agar bekerja dengan rajin dan antusias dalam mencapai hasil optimal.

Dalam Hamali (2016:130) menuliskan bahwa istilah motivasi yakni “*Movere*” berasal dari bahasa Latin yang artinya menggerakkan. Motivasi timbul karena interaksi antar individu dengan situasi yang dihadapi. Motivasi menjadi hal yang dapat menimbulkan perasaan antusias atau dorongan yang mampu menciptakan kegairahan dalam bekerja sehingga individu memiliki kemauan untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dengan semua upayanya dalam mencapai suatu kepuasan (Hamali, 2016:134).

Ada beberapa hal yang mampu memicu motivasi kerja selama WFH diantara adalah penerapan WFH dapat meningkatkan *work-life balance* karena lebih sering bertemu dengan keluarga dan memiliki waktu luang lebih banyak yang bisa digunakan untuk olahraga atau kegiatan lainnya. Selama adanya pandemi Covid-19, pegawai dengan sistem kerja WFH memiliki beberapa keunggulan sekaligus kendala.

Dapat diketahui bahwa pegawai yang melakukan WFH mengalami beberapa kesulitan dan hal ini mampu memicu stres. Beberapa macam kesulitan selama penerapan WFH dapat disebabkan karena suasana kerja yang kurang kondusif, koordinasi yang tidak begitu cepat, rapat virtual yang semakin banyak, kendala dalam jaringan yang tidak dapat diprediksi, jam kerja yang tidak teratur yang mampu menurunkan motivasi karyawan. Fenomena inilah yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh stres terhadap motivasi kerja.

2. Kajian Pustaka

2.1 Stres Kerja

Kajian stres yang dinyatakan oleh Sinambela (2016:389) ialah suatu reaksi tertentu dari tubuh individu akibat tekanan. Setiap orang yang dipengaruhi stres akan memiliki reaksi yang berbeda. Rivai dkk (2018:724) menjelaskan bahwa stres menjadi istilah payung untuk meliputi perasaan tertekan, konflik, beban, letih, tegang, *anxiety*, perasaan panik, bergemuruh, murung, dan hilang daya. Kondisi tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik maupun psikis yang memengaruhi individu dalam hal emosi, proses berpikir, dan kondisi inilah yang disebut stres kerja.

Menurut Mukhyi dan Hudiyanto (1996:108) stres ialah kondisi tegang yang bisa memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu yang membuat individu menjadi gugup dan merasakan khawatir yang berlebihan. Selain itu, mereka lebih mudah marah, tidak bisa relaks, dan agresif. Stres bisa berdampak pada fisik seperti mengalami gangguan

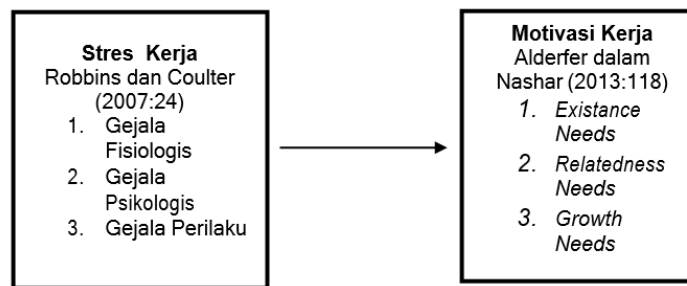
pencernaan, tekanan darah tinggi, dan sulit tidur. Stres juga diartikan sebagai perasaan tegang atau gangguan yang asalnya dari luar individu. Stres yang tidak teratasi bisa menyebabkan individu bereaksi secara negatif dengan sekitarnya.

2.2 Motivasi kerja

Wijaya dan Rifa'i (2016:126) menjelaskan bahwa motivasi menjadi bagian yang vital bagi perusahaan. Dengan adanya motivasi di dalam diri pegawainya maka tujuan yang ditetapkan perusahaan bisa tercapai. Motivasi menjadi kekuatan individu yang berasal dari luar maupun dalam yang mampu membangkitkan rasa semangat dan tekun untuk melaksanakan sesuatu. Stefan Ivanko (dalam Hamali, 2016:131) menyebutkan motivasi disebut sebagai energi dan keinginan yang ada pada individu yang diarahkan dalam pencapaian tujuan. Motivasi dapat dikatakan sebagai sebab dari suatu tindakan. Motivasi menjadi kekuatan yang potensial dan dapat dikembangkan oleh diri sendiri atau dari luar melalui imbalan.

Sementara itu, Tegar (2019:77) mengungkapkan bahwa motivasi adalah rangsangan bagi motif tindakan individu sehingga perusahaan diharapkan mampu menumbuhkan motivasi pada pegawainya untuk meningkatkan motif para pegawai agar mau bekerja maksimal. Dengan adanya motivasi maka individu akan mengerahkan potensinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.3 Model Analisis



Gambar 1. Model Analisis
Sumber: Diolah oleh penulis (2021)

2.4 Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai di Politeknik Ketenagakerjaan selama penerapan *Work From Home* (WFH)

Ha: Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai di Politeknik Ketenagakerjaan selama penerapan *Work From Home* (WFH)

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Raihan (2017:32) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif mendasarkan analisisnya pada data yang bersifat angka di mana akan diolah dengan metode statistika untuk intepretasi data. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan menguji teori, menunjukkan hubungan, ataupun mengembangkan suatu

pemahaman. Siyoto dan Sodik (2015:19) menyebutkan penelitian kuantitatif memiliki spesifikasi yang terstruktur dan terencana.

Untuk memperoleh data maka diperlukan penyebaran kuesioner. Menurut Syahrudin dan Salim (2012:135) angket atau kuesioner berisi pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk mendapatkan informasi dari responden dengan menggunakan Skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang menerapkan *Work From Home* (WFH) di Politeknik Ketenagakejaan yang berjumlah 58 orang.

Analisis data kuantitatif mencakup uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya menggunakan uji asumsi klasik sebagai prasyarat dalam melakukan uji regresi linier dengan uji normalitas dan uji linearitas. Sugiyono (2018:147) memberikan definisi terkait dengan statistik deskriptif merupakan cara menganalisis data yang diperoleh dengan mendeskripsikan atau memberikan gambaran data tersebut apa adanya tanpa ada maksud untuk menggeneralisasi. Dalam penelitian ini penyajian data melalui tabel dilengkapi dengan nilai rata-rata pada tiap item pernyataan.

Regresi linier sederhana bertujuan mengukur besar kenaikan atau penurunan variabel Y terhadap variabel X. Dalam penelitian ini, variabel bebas (X) adalah Stres Kerja dan variabel terikat (Y) adalah Motivasi Kerja. Uji t atau parsial berguna menguji bagaimana pengaruh satu variabel X secara individual dalam menerangkan variasi variabel Y.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas instrumen diatas dapat dilihat bahwa tiap item dinyatakan valid dikarenakan r hitung $>$ r tabel didukung nilai signifikansi yang $<$ 0.05. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach's Alpha* (α) di mana variabel dapat dikatakan reliable jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0.60.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja (X)	0.928	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0.879	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2021

Melalui hasil uji reliabilitas diatas dapat dipahami jika kedua variabel adalah reliabel karena nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,60.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		58
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	8.08370883
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.063
	<i>Positive</i>	.035

	<i>Negative</i>	-.063
<i>Test Statistic</i>		.063
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah, 2021

Dari hasil uji normalitas diatas dapat diketahui nilai signifikansi $0.200 > 0.05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Langkah selanjutnya yaitu melakukan uji linearitas dimana uji menggunakan *Deviation for Linearity* di mana jika nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0.05 berarti hubungan linier, begitupun sebaliknya. Hasil uji linieritas disajikan pada tabel berikut

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Motivasi Kerja * Stres Kerja	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	3042.057	36	84.502	1.838	.071
		<i>Linearity</i>	282.982	1	282.982	6.154	.022
		<i>Deviation from Linearity</i>	2759.075	35	78.831	1.714	.097
	<i>Within Groups</i>		965.667	21	45.984		
	<i>Total</i>		4007.724	57			

Sumber: data yang diolah, 2021

Hasil pengujian linieritas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar $0.97 > 0.05$ yang bisa disimpulkan bahwa variabel independen yaitu stres kerja dengan variabel dependen yaitu motivasi kerja memiliki hubungan yang linier.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. Data Statistik Deskriptif

Variabel	Dimensi	Rata-rata item	Rata-rata dimensi	Kategori
	Gejala Fisiologis	X1 = 2.28 X2 = 2.33 X3 = 2.95 X4 = 2.74 X5 = 3.31	2.722	Sedang
		X6 = 2.67 X7 = 2.47		

Stres Kerja (X)	Gejala Psikologis	X8 = 2.09 X9 = 2.05 X10 = 2.38 X11 = 2.95	2.435	Rendah
	Gejala Perilaku	X12 = 3.00 X13 = 2.84 X14 = 2.12 X15 = 2.34 X16 = 2.74	2.608	Rendah
Rata-rata variabel Stres Kerja			2.588	Rendah
Motivasi Kerja (Y)	<i>Existance Needs</i>	Y1 = 4.10 Y2 = 3.31 Y3 = 3.21 Y4 = 3.98	3.65	Tinggi
	<i>Relatedness Needs</i>	Y5 = 4.45 Y6 = 4.07 Y7 = 4.29 Y8 = 4.29 Y9 = 4.16	4.25	Sangat Tinggi
	<i>Growth Needs</i>	Y10 = 4.10 Y11 = 3.97 Y12 = 4.07 Y13 = 4.29 Y14 = 3.64	4.01	Tinggi
Rata-rata variabel Motivasi Kerja			3.972	Tinggi

Sumber: Data yang diolah, 2021

Dari hasil analisis statistik deskriptif diketahui bahwa stres kerja memiliki rata-rata 2.588 dan termasuk dalam kategori rendah sementara motivasi kerja menghasilkan rata-rata 3.972 dan termasuk dalam kategori tinggi. Ini berarti stres kerja yang dialami pegawai tergolong rendah dengan motivasi untuk bekerja yang tinggi.

4.4 Uji Linear Sederhana dan Uji Hipotesis (Uji-t)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji-t

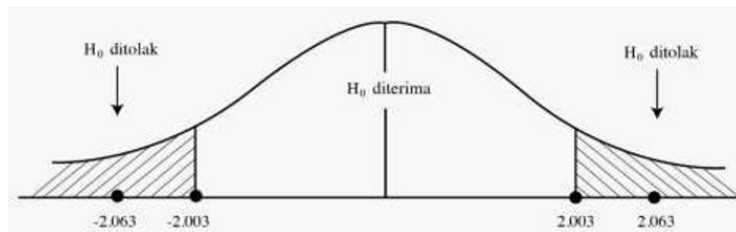
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.873	3.532		17.803	.000
	Stres Kerja	-.168	.082	-.266	-2.063	.044

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2021

Dapat diketahui bahwa ketika stres kerja diasumsikan tidak ada atau 0 maka motivasi kerja sebesar 62.873 sementara ketika terdapat kenaikan stres kerja sebanyak 1 satuan maka akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja sebesar 0.168.

Pada tabel 5 diketahui bahwa t hitung sebesar -2.063 dengan t tabel sebesar 2.003.



Gambar 2. Kurva uji-t
Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan Kurva uji-t dapat menjelaskan bahwa t hitung yaitu -2.063 berada di daerah penolakan H_0 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($-2.063 > 2.003$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.04 < 0.05$) yang dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan jika stres kerja (X) berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) selama penerapan WFH.

4.5 Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.266 ^a	.071	.054	8.156
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: Data yang diolah, 2021

Koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0.266 yang bisa diambil kesimpulan bahwa korelasi antara variabel X dan variabel Y tergolong sangat rendah. Sementara itu koefisien determinasi sebesar 0.071 yang dapat diartikan bahwa 7.1% variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X) sementara sisanya 92.9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Dalam penelitian ini, hasil uji hipotesis (uji-t) pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa t hitung sebesar -2.063 dengan t tabel sebesar 2.003, hal ini menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($-2.063 > 2.003$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.04 < 0.05$) yang dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan jika stres kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) selama penerapan *work from home* (WFH).

Hasil uji koefisien korelasi pada tabel 6 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel X dan variabel Y sebesar 0.266 tergolong sangat rendah. Sementara koefisien determinasi sebesar 0.071 yang dapat diartikan bahwa 7.1% variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X) sedangkan sisanya 92.9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kontribusi variabel X terhadap variabel Y sebesar 7.1% tergolong kecil dikarenakan perubahan motivasi kerja pegawai tidak hanya disebabkan oleh stres kerja tetapi lebih dari itu, misalnya pemberian *reward* bonus, pujian, atau dukungan yang mampu mempertahankan motivasi yang ada di dalam diri pegawai selama penerapan WFH.

5. Kesimpulan

Stres kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada pegawai di Politeknik Ketenagakerjaan selama penerapan *work from home* (WFH). Ini berarti jika stres kerja mengalami peningkatan maka motivasi kerja akan mengalami penurunan. Kesimpulan ini didapat dari hasil uji hipotesis (uji-t) pada tabel 5 dimana t hitung yang didapat sebesar -2.063 dengan t tabel sebesar 2.003, hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($-2.063 > 2.003$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.04 < 0.05$) yang mengartikan H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai di Politeknik Ketenagakerjaan selama penerapan *Work From Home* (WFH) dengan arah pengaruh negatif.

Hasil koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y sebesar 0.266 tergolong sangat rendah. Sementara koefisien determinasi sebesar 0.071 yang dapat diartikan bahwa 7.1% variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X) sedangkan sisanya 92.9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

Jurnal

- [1] Levelina, Odetta. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap*. Jurnal Manajemen, Vol 2, No 1.
- [2] Nanda, Ayuk Widya dan Agus Sugiarto. 2020. *Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, Vol 9, No 2.

Buku

- [3] Ahidin, Udin, dkk. 2020. *COVID 19 & Work from Home*. Serang: Desanta Muliavisitama
- [4] Farida, Umi., dan Sri Hartono. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- [5] Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

- [6] Kurniawan, Agung dan Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- [7] Lazarus, Richard S. 1999. *Stress and Emotion: A New Synthesis*. New York: Springer Publishing Company, Inc
- [8] Mukhyi, Moh. Abdul dan Hadir Hudyanto. 1996. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunadarma
- [9] Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- [10] Segoro, Waseso. 2018. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- [11] Sinambela, Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [12] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [13] Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI
- [14] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA
- [15] Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: QUADRANT

Skripsi atau Tesis

- [16] Kuncoro, Widyasunu Jalu. 2018. *Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja Driver Di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- [17] Siregar, Nuraini. 2019. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Linero Medan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Website

- [18] <https://www.halodoc.com/artikel/mengenal-protokol-kesehatan-5m-untuk-cegah-covid-19>, diakses pada 4 Mei 2021
- [19] <https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/07/114643065/kasus-covid-19-di-dki-jakarta-dan-penerapan-psbb-yang-telah-disetujui?page=all>, diakses pada 3 Maret 2021