

Tingkat Stres Kerja Pada Sarjana *Fresh Graduate* Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma

Jonathan Dewa Raditya Putra, Bernardinus Agus Arswimba

Universitas Sanata Dharma



Jonathandewa921@gmail.com agusarswimba@gmail.com

Submitted: 02-02-2026

Revised: 17-02-2026

Accepted: 18-02-2026

ABSTRACT:

Fresh graduate scholars of Guidance and Counseling face considerable pressure upon entering the workforce, including job mismatches, high workloads, and the implicit expectation that, as graduates trained in mental health, they should be better equipped to manage stress. This study aims to measure the level of work stress among fresh graduate scholars of the Guidance and Counseling Study Program at Sanata Dharma University and to identify which items of the work stress scale are categorized as high, so they can be proposed as guidance topics. This study employed a descriptive quantitative design involving 53 employed fresh graduate scholars of the Guidance and Counseling Study Program. Data were collected through a survey using a work stress scale comprising 44 valid items across three aspects: physiological, psychological, and behavioral, and analyzed descriptively using categorization based on theoretical mean and standard deviation. The findings indicate that the majority of respondents (53%) fall within the moderate work stress category, while 4% were very high, 8% high, 23% low, and 13% very low. Item analysis showed that 50% of items were categorized as very high and 32% as high, with none falling in the low or very low categories, indicating that although overall stress levels are moderate, specific psychological and behavioral dimensions are felt intensely. These findings imply the need for career guidance programs covering anxiety management, emotion regulation, procrastination handling, performance optimization, sleep hygiene, and work-life balance for Guidance and Counseling students preparing to enter the workforce.

KEYWORDS: *work stress, fresh graduate, guidance and counseling, Sanata Dharma University.*

Copyright holder: Putra, JDR., Arswimba, BA. (2026)	Published by: Scidacplus Journal website: https://journal.scidacplus.com/index.php/sscij/	E-ISSN: This article is under: 
---	--	--

How to cite:
 Putra, JDR., Arswimba, BA. (2026). Tingkat Stres Kerja Pada Sarjana *Fresh Graduate* Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma. *Solution: Journal of Counseling and Personal Development*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Transisi dari dunia akademik menuju dunia kerja merupakan fase krusial yang penuh tantangan bagi lulusan perguruan tinggi. Bagi sarjana *fresh graduate*, masa-masa awal bekerja sering diwarnai ketidaksesuaian antara ekspektasi yang dibangun selama kuliah dengan realitas di lapangan. Oliver (2022) menyebutkan bahwa istilah *fresh graduate* disematkan pada individu selama 1 hingga 2 tahun setelah kelulusan.

Temuan awal melalui wawancara terhadap dua sarjana *fresh graduate* Bimbingan dan Konseling (BK) yang telah bekerja menunjukkan bahwa keduanya merasakan tekanan di awal masa kerja, seperti kecemasan menghadapi ekspektasi atasan, kesulitan berkonsentrasi saat beban kerja menumpuk, dan gangguan pola tidur. Meski demikian, keduanya mengaku tekanan tersebut masih dapat dikelola, salah satunya berkat bekal mata kuliah kesehatan mental dan pengalaman praktik konseling selama masa kuliah.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025), tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 4,76 persen atau setara 7,28 juta orang. Berdasarkan tingkat pendidikan, lulusan perguruan tinggi (D4, S1, S2, S3) menyumbang tingkat pengangguran sebesar 6,23 persen, meningkat dibandingkan Februari 2024 yang sebesar 5,25 persen. Data ini menunjukkan bahwa gelar sarjana tidak secara otomatis menjamin kemudahan memperoleh pekerjaan, dan bagi yang berhasil bekerja, tantangan baru justru muncul dalam bentuk adaptasi dengan lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Studi Dzakiyati (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan fresh graduate, dengan kontribusi sebesar 59,5 persen. Kondisi ini diperparah oleh minimnya pengalaman kerja praktis, ketidaksesuaian antara bidang studi dan pekerjaan yang diperoleh, serta tekanan sosial dari keluarga dan lingkungan yang mengharapkan kesuksesan instan setelah kelulusan.

Dalam konteks Program Studi Bimbingan dan Konseling, fenomena ini menjadi menarik untuk dikaji lebih dalam. Mahasiswa BK selama masa perkuliahan dibekali pengetahuan dan keterampilan untuk membantu individu lain mengatasi permasalahan psikologis, termasuk stres dan kecemasan, melalui teori-teori konseling, teknik coping, serta strategi manajemen stres. Muncul pertanyaan kritis, sejauh mana pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat melindungi mereka dari stres kerja ketika mereka sendiri menjadi fresh graduate yang memasuki dunia kerja, atau justru mereka mengalami tingkat stres yang sama karena adanya ekspektasi bahwa sebagai lulusan BK mereka "seharusnya" lebih mampu mengelola stres dibanding lulusan lain.

Universitas Sanata Dharma (USD), khususnya Program Studi BK, setiap tahunnya meluluskan mahasiswa yang kemudian memasuki berbagai bidang pekerjaan, baik yang sesuai maupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Oleh karena itu, penelitian mengenai tingkat stres kerja pada sarjana fresh graduate BK USD penting dilakukan untuk memetakan secara empiris kondisi tersebut, sekaligus mengidentifikasi aspek stres yang paling dominan sebagai dasar penyusunan topik bimbingan karier bagi mahasiswa BK yang akan memasuki dunia kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa tinggi tingkat stres kerja yang dialami Sarjana Fresh Graduate Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma?
2. Butir item skala tingkat stres kerja mana saja yang teridentifikasi tinggi dan dapat diusulkan sebagai topik bimbingan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengukur tingkat stres kerja pada Sarjana Fresh Graduate Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma.
2. Mengidentifikasi butir item skala tingkat stres kerja yang teridentifikasi tinggi dan dapat diusulkan sebagai topik bimbingan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang psikologi kerja dan bimbingan konseling terkait stres kerja pada sarjana fresh graduate.

MANFAAT PRAKTIS

Bagi Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma, hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi kurikulum dan pengembangan program bimbingan karier bagi mahasiswa.

Bagi sarjana fresh graduate, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran tentang pentingnya manajemen stres sejak dini dan strategi coping yang efektif.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan stres kerja pada lulusan bidang konseling.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Beehr & Newman (1978) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul akibat adanya hubungan timbal balik antara individu dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan perubahan-perubahan pada diri individu sehingga menyebabkan mereka tidak dapat menjalankan fungsinya secara normal. Saedpanah dkk. (dalam Taher & Taharuddin, 2024) menambahkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Beehr & Newman (dalam Kristi & Ernawati, 2024) mengklasifikasikan stres kerja ke dalam tiga aspek, yaitu fisiologis (peningkatan tekanan jantung, kelelahan fisik, kesulitan tidur), psikologis (ketidakpuasan kerja, kecemasan, sensitivitas emosional, penurunan konsentrasi), dan perilaku (penghindaran tugas, penurunan kinerja, perubahan pola makan).

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Sheridan & Radmacher (1992) mengemukakan tiga faktor utama penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan yang berkaitan dengan ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi; serta faktor organisasional yang mencakup tuntutan tugas, beban kerja, kejelasan peran, hubungan interpersonal, iklim organisasi, dan kondisi fisik lingkungan kerja.

Faktor ketiga adalah faktor individual, yang berasal dari kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, terutama permasalahan keluarga dan kondisi ekonomi, yang dapat terbawa ke dalam pekerjaan dan mengganggu konsentrasi serta kinerja individu.

Sarjana Fresh Graduate

Astuti & Maharani (2015) menjelaskan bahwa sarjana adalah gelar yang dicapai seseorang yang telah menamatkan pendidikan di perguruan tinggi, sedangkan fresh graduate berasal dari kata fresh (baru) dan graduate (lulusan), yang jika digabungkan berarti lulusan baru.

Oliver (2022) menyebutkan bahwa istilah fresh graduate dapat disematkan kepada individu selama 1 hingga 2 tahun setelah kelulusan. Ramadani & Muhid (2022)

menambahkan bahwa golongan ini adalah mahasiswa yang baru menyelesaikan studi sarjana dengan pengalaman kerja terbatas dan sedang dalam tahap awal membangun karier profesional.

Penelitian yang Relevan

Penelitian Virginia & Hastuti (2025) pada 136 fresh graduate di Jabodetabek menemukan hubungan negatif signifikan antara self-efficacy dan future anxiety ($r = -0,586$), dengan 91,2 persen partisipan memiliki self-efficacy rendah dan kecemasan masa depan tinggi. Sriulina & Anatan (2025) menemukan bahwa self-efficacy, soft skill, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja fresh graduate ($R^2 = 0,831$). Dzakiyati (2020) menemukan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan fresh graduate sebesar 59,5 persen, sedangkan Widayanta dkk. (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja event, sedangkan stres kerja berpengaruh namun tidak signifikan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian tersebut terletak pada tiga hal: subjek penelitian adalah alumni Bimbingan dan Konseling yang sudah bekerja, bukan fresh graduate umum atau lulusan bidang lain; desain penelitian bersifat deskriptif untuk memetakan tingkat stres kerja, bukan korelasional atau kausal; dan hasil penelitian diarahkan secara khusus untuk menyusun usulan topik bimbingan karier bagi mahasiswa BK yang masih aktif kuliah, sebagai bentuk kesiapan sebelum memasuki dunia kerja.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan menggambarkan tingkat stres kerja pada sarjana fresh graduate Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma tanpa menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel (Sugiyono, 2022).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara online dengan menyebarkan kuesioner kepada sarjana fresh graduate Bimbingan dan Konseling yang telah bekerja, dilaksanakan pada bulan April 2026.

Populasi dan Responden

Populasi penelitian adalah seluruh lulusan Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma angkatan 2021 yang telah bekerja satu hingga dua tahun sejak kelulusan dan tidak sedang melanjutkan studi lanjut. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 53 orang.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner online (Google Form) berupa skala tingkat stres kerja, dengan rincian sebagai berikut:

Instrumen

Instrumen menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban (Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai), terdiri atas item favorable dan unfavorable. Instrumen mencakup 44 item valid yang tersebar pada tiga aspek, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Validitas

Seluruh 44 item dalam instrumen dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas isi, konstruk, dan kriteria, sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan bantuan perangkat lunak JASP, menghasilkan koefisien sebesar 0,751, di atas nilai ambang 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan bantuan perangkat lunak JASP, menghasilkan koefisien sebesar 0,751, di atas nilai ambang 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Tingkat Stres Kerja

Dari 53 responden sarjana fresh graduate Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma, hasil kategorisasi skor total menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori stres kerja sedang, yaitu sebanyak 28 responden (53%).

Sebanyak 2 responden (4%) berada pada kategori sangat tinggi, 4 responden (8%) pada kategori tinggi, 12 responden (23%) pada kategori rendah, dan 7 responden (13%) pada kategori sangat rendah.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar sarjana fresh graduate BK USD masih mampu mengelola tekanan kerja pada tingkat yang belum mengkhawatirkan secara klinis, meskipun tidak sedikit yang berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi.

Temuan ini konsisten dengan hasil wawancara awal, di mana kedua narasumber mengakui adanya tekanan di awal masa kerja namun masih dapat mengelolanya berkat bekal pengetahuan yang diperoleh selama kuliah.

Deskripsi Butir Item

Analisis per butir item (dari 44 item) menunjukkan pola yang berbeda dari skor total: sebanyak 22 item (50%) berkategori sangat tinggi, 14 item (32%) berkategori tinggi, dan 8 item (18%) berkategori sedang, tanpa satu pun item yang berkategori rendah atau sangat rendah.

Item-item berkategori sangat tinggi tersebar pada aspek psikologis (ketidakpuasan kerja, kecemasan, sensitivitas emosional, konsentrasi) dan aspek perilaku (penghindaran tugas, penurunan kinerja, pola makan, depresi dan berat badan).

Sementara itu, item berkategori tinggi didominasi oleh aspek fisiologis dan psikologis, menunjukkan bahwa meskipun skor total tergolong sedang, tekanan pada dimensi-dimensi tertentu sudah dirasakan cukup intens oleh responden.

Pembahasan

Ditinjau dari faktor lingkungan (Sheridan & Radmacher, 1992), kesamaan latar belakang akademik dan jaringan alumni sesama lulusan BK USD diduga menjadi faktor pelindung, sejalan dengan temuan Mardikaningsih dkk. (2022) bahwa lingkungan yang mendukung berkontribusi pada adaptasi karier fresh graduate.

Ditinjau dari faktor organisasional, variasi jenis pekerjaan responden (administrasi, pendidikan, perusahaan swasta, pelayanan sosial) menghasilkan variasi tekanan yang saat dirata-rata berada pada kategori sedang, meskipun pada dimensi psikologis dan perilaku tetap terasa intens, sebagaimana ditunjukkan oleh dominasi item berkategori sangat tinggi pada kedua aspek tersebut.

Ditinjau dari faktor individual, bekal pengetahuan kesehatan mental dan keterampilan konseling yang diperoleh selama kuliah BK diduga menjadi faktor pelindung yang membantu responden mengelola tekanan kerja secara lebih adaptif. Namun, kesenjangan antara pengetahuan teoretis dan penerapannya pada diri sendiri tetap membuat stres muncul, meski belum sampai ke tingkat berat, sejalan dengan temuan Dzakiyati (2020) dan Sriulina & Anatan (2025) mengenai peran beban kerja serta self-efficacy dan soft skill dalam kesiapan kerja fresh graduate.

Implikasi terhadap Topik Bimbingan Karier

Berdasarkan item-item berkategori sangat tinggi dan tinggi, penelitian ini mengusulkan sejumlah topik bimbingan karier yang relevan diberikan kepada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma yang masih aktif kuliah, sebagai bekal sebelum memasuki dunia kerja, mencakup manajemen kecemasan, regulasi emosi, strategi fokus dan konsentrasi, penanganan prokrastinasi, optimalisasi kinerja, sleep hygiene, dan work-life balance.

Kategori stres sedang pada skor total perlu dibaca sebagai sinyal peringatan dini, bukan indikasi bahwa persoalan stres kerja pada fresh graduate BK tidak signifikan, mengingat stres sedang yang tidak dikelola dengan baik berpotensi berkembang menjadi stres berat seiring bertambahnya masa kerja (Rasmun, 2004).

Topik-topik bimbingan tersebut dapat diintegrasikan dalam seminar atau workshop transisi dunia kerja yang diselenggarakan oleh Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma bagi mahasiswa aktif, agar mahasiswa memiliki bekal yang memadai sebelum menghadapi tantangan stres kerja yang serupa dengan yang dialami para alumni dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Tingkat stres kerja pada sarjana fresh graduate Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma secara umum berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 28 responden

(53%) dari total 53 responden, dengan 4 persen sangat tinggi, 8 persen tinggi, 23 persen rendah, dan 13 persen sangat rendah.

Pada tingkat butir item, sebanyak 50 persen item berkategori sangat tinggi dan 32 persen tinggi, tanpa satu pun item berkategori rendah atau sangat rendah, tersebar pada aspek psikologis dan perilaku (kategori sangat tinggi) serta fisiologis dan psikologis (kategori tinggi).

Temuan ini menjadi dasar penyusunan usulan topik bimbingan karier yang diprioritaskan bagi mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma dalam mempersiapkan diri menghadapi stres kerja di awal karier.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma diharapkan dapat mempertimbangkan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi kurikulum, termasuk pengembangan mata kuliah atau program career preparation bagi mahasiswa.
2. Program Studi Bimbingan dan Konseling diharapkan mengembangkan program mentoring alumni serta seminar transisi dunia kerja bagi mahasiswa aktif.
3. Sarjana fresh graduate Bimbingan dan Konseling diharapkan lebih proaktif menerapkan pengetahuan manajemen stres yang dimiliki pada diri sendiri, membangun jaringan dukungan sosial, dan tidak ragu mencari bantuan profesional bila diperlukan.
4. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas cakupan subjek ke lintas program studi atau universitas, serta menggunakan pendekatan komparatif atau korelasional untuk menelusuri faktor yang paling signifikan memengaruhi stres kerja fresh graduate.
5. Peneliti selanjutnya juga disarankan mengumpulkan data demografis terkait lokasi dan sektor pekerjaan responden, yang belum tercakup dalam penelitian ini, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Astuti, D., & Maharani, D. (2015). *Kompetensi Lulusan Sarjana Ekonomi Syariah dalam Dunia Kerja (Urgensi dan Harapan)*. Jurnal Al-Hikmah, 12(2), 132–151.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). *Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review*. Personnel Psychology, 31(4), 665–699.
- Dzakiyati, Y. S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Fresh Graduate pada Lembaga Koperasi*. Jurnal Psikologi, Universitas Semarang.
- Kristi, A. A., & Ernawati, S. (2024). *Stres Kerja pada Pegawai Kantor Rehabilitasi Sosial di Dinas Sosial Kota Surakarta*. Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi, 2(1), 39–48.
- Mardikaningsih, R., Arifin, S., & Sinambela, E. A. (2022). *Determinan Adaptasi Karier, Pedoman Mencegah Turn Over bagi Pekerja dari Pendidikan Sarjana*. Relasi: Jurnal Ekonomi, 18(2), 186–197.

- Oliver, A. (2022). *Kupas Tuntas Definisi dan 4 Tips Mencari Kerja untuk Fresh Graduate*. Diakses 19 Juni 2025.
- Ramadani, D. N., & Muhid, A. (2022). *Effectiveness of Career Planning Training to Improve Career Decision Self-Efficacy in Fresh Graduates: Literature Review*. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 17(1), 56–63.
- Rasmun. (2004). *Stres, Koping dan Adaptasi: Teori dan Pohon Masalah Keperawatan* (1st ed.). Jakarta: CV Sagung Seto.
- Sheridan, C. L., & Radmacher, S. A. (1992). *Health Psychology: Challenging the Biomedical Model*. New York: John Wiley & Sons.
- Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). *Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill, dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X*. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 14(1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 13(1), 63–75.
- Virginia, C., & Hastuti, R. (2025). *Self-Efficacy dan Future Anxiety pada Fresh Graduate: Menjelang Transisi ke Dunia Kerja*. *Journal of Social and Economics Research*, 7(2), 991–1001.
- Widayanta, A. M., Wirata, I. N., & Sumadi, I. G. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Event di CV. Berlian Event Organizer Semarang*. *Journal of Event and Convention Management*, 2(2), 44–57.