

STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP *COPING* STYLE DAN KEPUASAN KERJA

Bijak Srirama Aji^{1)*}, Muhammad Rasyid Abdillah¹⁾, dan Fahmi Oemar¹⁾

¹⁾Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning

*Email: rama_dra@yahoo.com



Abstract: *This paper aims to theoretically explain the impact of job stress on coping style and job satisfaction. Using a literature review approach, this paper proposes several propositions. Job stress is related to job satisfaction. Meanwhile, coping style mediates such relationship.*

Keywords: *Job Stress, Coping Style, Job Satisfaction*

Abstrak: Paper ini bertujuan secara teoritis menjelaskan dampak dari stres kerja terhadap *coping style* dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan pendekatan tinjauan Pustaka, paper ini mengajukan beberapa proposisi. Stres kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Sementara itu, coping style memediasi hubungan tersebut.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Coping Style*, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Lazarus dan Folkman (dalam Ryu et al., 2020) mendefinisikan *coping* sebagai suatu proses dimana individu mencoba untuk mengatur kesenjangan persepsi antara tuntutan situasi yang menekan dengan kemampuan mereka dalam memenuhi tuntutan tersebut. Selanjutnya *coping* juga didefinisikan Lazarus dan Folkman Kembali sebagai proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara berbagai tuntutan baik yang berasal dari individu maupun lingkungan dengan sumber daya yang mereka gunakan dalam menghadapi stress. *Coping* adalah kognitif dan perilaku yang terus berubah dalam upaya mengelola eksternal dan/atau internal diri akibat tuntutan tertentu yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya orang tersebut (Watson, 1988 dalam Ryu et al., 2020), menggunakan berbagai metode atau lebih tepatnya strategi, baik kognitif dan perilaku, dalam mencoba untuk menoleransi, mengurangi, atau meminimalkan peristiwa stres.

Strategi *coping* memiliki dua model, yaitu strategi *coping adaptif* dan mal-adaptif. *Coping adaptif* merupakan bentuk yang focus dalam masalah, sehingga akan menghasilkan efek positif dalam mengatasi stressor. Berbeda dengan *coping maladaptive* yang mengatasi stressor dengan emosi (non-adaptif) seperti menyalahkan diri sendiri, perenungan, atau pelarian/penghindaran yang akan menyebabkan penurunan Kesehatan (Watson, 1988 dalam Ryu et al., 2020). Pilihan opsi *coping* ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Agenda pribadi (misalnya, keyakinan, nilai, dan pengalaman), sumber daya (misalnya, keuangan atau dukungan sosial) mempengaruhi hasil dalam menentukan *coping*.

Perilaku koping umumnya diklasifikasikan sebagai berorientasi masalah (jangka panjang) atau metode berorientasi afektif (jangka pendek). Strategi berorientasi masalah digunakan untuk memecahkan masalah yang menghasilkan stres sedangkan yang

berorientasi afektif mengelola komponen emosional yang terlibat. Metode *coping* jangka pendek seperti makan, tidur, dan merokok, akan mengurangi ketegangan untuk sementara waktu namun tetapi tidak berhubungan langsung dengan situasi stres. Sedangkan menggunakan metode reduksi seperti membicarakan masalah dengan orang merupakan strategi berorientasi masalah. Metode ini merupakan cara konstruktif untuk mengatasi stres.

Banyak penelitian yang menggunakan *coping style* dalam menghubungkan stress dengan *subjective well-being*. Namun peneliti tertarik untuk menggunakan *coping style* dalam menghubungkan stress kerja dengan kepuasan kerja, karena kesejahteraan subjektif karyawan sesungguhnya karena adanya kepuasan kerja (Ryu et al., 2020).

Kepuasan kerja secara efektif dapat digambarkan sebagai kenyamanan lingkungan kerja untuk individu yang bekerja (Gyekye, 2006 dalam An et al., 2020). Hal tersebut merupakan pandangan yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan stress kerja. Sedangkan stress kerja berhubungan pula dengan *coping style*. Ryu et al. (2020) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *coping style* sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Arifa & Ajai (2015) menemukan bahwa *coping style* mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian Masihabadi (2018); Jin & Lee (2019); dan Ngirande (2021) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun An & Liu (2020) membuktikan hal berbeda bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berbeda lagi dengan Wei & Laksana (2017) yang menemukan bahwa stress kerja bisa berpengaruh positif ataupun negative terhadap kepuasan kerja, tergantung pada jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan usia. Kemudian Vinothkumar et al. (2016) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara *coping* (adaptive and non-adaptive strategies) dan stress kerja terhadap kepuasan kerja di antara para dokter magang Mangalore medical colleges, India. Dengan sampel sebanyak 120 dokter (50,2% laki-laki dan 49,8% perempuan), dapat disimpulkan bahwa strategi coping adaptif secara signifikan berasosiasi dengan perhatian yang lebih besar dan lebih sedikit stres yang dirasakan. Pada gilirannya perhatian berkorelasi negatif dengan strategi coping nonadaptif dan persepsi. Hubungan antara strategi coping adaptif dan stres yang dirasakan secara signifikan dimediasi oleh kesadaran. Selanjutnya, sebagian mediasi antara strategi nonadaptif dan stres yang dirasakan melalui perhatian penuh menunjukkan bahwa responden melaporkan pengalaman strategi nonadaptif tingkat tinggi dan tingkat perhatian yang lebih rendah dapat menjadi kontraproduktif karena mendorong cara yang tidak efektif untuk mengatasi stres. Akhirnya terbukti bahwa stress yang dirasakan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja ketika menggunakan strategi coping adaptive. Namun stress menjadi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ketika melakukan strategi *coping non-adaptive*.

Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simtom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2005 dalam Puspita & Yuniawan, 2019). Venkataraman & Ganaphati (2013) menemukan bahwa faktor stres kerja dari beban kerja dan konflik peran memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan sementara. Stres kerja disebabkan oleh aspek organisasi, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan organisasi dan perubahan organisasi, kurangnya dukungan dari

pengawas dan kolega, konflik dengan tuntutan dan tekanan (Ahmadi dan Alireza, 2007 dalam Venkataraman & Ganaphati, 2013). Hasil penelitian Masihabadi (2018); Jin & Lee (2019); dan Ngirande (2021) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Peran *Coping Style*

Kepuasan kerja secara efektif dapat digambarkan sebagai kenyamanan lingkungan kerja untuk individu yang bekerja (Gyekye, 2006 dalam An et al., 2020). Hal tersebut merupakan pandangan yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan stress kerja. Sedangkan stress kerja berhubungan pula dengan *coping style*. Ryu et al. (2020) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *coping style* sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Arifa & Ajai (2015) menemukan bahwa *coping style* mempengaruhi kepuasan kerja.

Simpulan

Berdasarkan penjelasan teoritis tersebut, maka paper ini menghasilkan beberapa proposisi. *Pertama*, stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. *Kedua*, *coping style* memediasi pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk studi selanjutnya, dibutuhkan pengujian secara empiris kedua proposisi tersebut.

Daftar Pustaka

- [1] An, Ji An., Liu, Yun., Sun, Yujie., and Liu, Chen. 2020. “*Impact of Work–Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance.*” *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17, 2191; doi:10.3390/ijerph17072191 www.mdpi.com/journal/ijerph.
- [2] Arble E, Daugherty AM, Arnetz BB. 2018. “*Models of first responder coping: police officers as a unique population.*” *Stress Health* 2018;34(5):612–621. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smi.2821>.
- [3] Arifa, Bushra Kazmi., & Ajai Pratap Singh. 2015. “*Work-Life Ballance, Stress, and Coping Strategies as Determinant of Job Satisfaction Among Police Personnel.*” *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6 (12), 1244-1247.
- [4] Bouranta., Siskos Yanis., and Tsotsolas Nikos. (2015). *Measuring Police Officer and Citizen Satisfaction: Comparative Analysis*. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* Vol. 38 No. 4, 2015 pp. 705-721 ©Emerald Group Publishing Limited 1363-951X DOI 10.1108/PIJPSM-01-2015-0008.
- [5] Di Castro VC, Hernandez JC, Mendonca ME, Porto CC. Life satisfaction and positive and negative feelings of workers: a systematic review protocol. *Syst Rev* 2018;7(1):243. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13643-018-0903-6>.
- [6] Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. *J Pers Assess.* 1985;49:71–5.
- [7] Diener E, Heintzelman SJ, Kushlev K, Tay L, Wirtz D, Lutes LD, et al. Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Can Psychol.* 2017;8:87–104.

- [8] Jenkins EN, Allison P, Innes K, Violanti JM, Andrew ME. Depressive symptoms among police officers: associations with personality and psychosocial factors. *J Police Crim Psychol* 2019;34(1):66–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11896-018-9281-1>.
- [9] Jin, Hu-Hyun., and Lee, Eun-Ju. 2019. “*The Mediating Effect of Workplace Spirituality on the Relation between Job Stress and Job Satisfaction of Cancer Survivors Returning to Work.*” *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16, 3510; doi:10.3390/ijerph16193510 www.mdpi.com/journal/ijerph.
- [10] Purba A, Demou E. 2019. “*The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: a systematic review.*” *BMC Public Health* 2019;19(1):1286. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>.
- [11] Ma CC, Andrew ME, Fekedulegn D, Gu JK, Hartley TA, Charles LE, et al. 2015. “*Shift work and occupational stress in police officers.*” *Saf Health Work* ;6(1): 25–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.10.001>.
- [12] Masihabadi, Abolghasem., Rajaei, Alireza., Koloukhi, Amir Shams., Parsian, Hossein. 2018. “*Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance.*” *International Journal of Organizational Leadership* 4(2015) 303-314.
- [13] Ngirande, Hlanganipai. 2021. “*Occupational stress, uncertainty and organisational commitment in higher education: Job satisfaction as a moderator.*” *SA Journal of Human Resource Management*, ISSN: (Online) 2071-078X, (Print) 1683-7584.
- [14] Ramey SL, Perkhounkova Y, Moon M, Budde L, Tseng HC, Clark MK. The effect of work shift and sleep duration on various aspects of police officers' health. *Workplace Health Saf* 2012;60(5):215–222. <https://doi.org/https://doi.org/10.3928/21650799-20120416-22>.
- [15] Ryu, Gi Wook., Yong, Sook Yang., and Mona, Choi. 2021. “*Mediating role of coping style on the relationship between job stress and subjective well-being among Korean police officers.*” *BMC Public Health*.
- [16] Sherwood L, Hegarty S, Vallieres F, Hyland P, Murphy J, Fitzgerald G, et al. 2019. “*Identifying the key risk factors for adverse psychological outcomes among police officers a systematic literature review.*” *J Trauma Stress* 2019. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/jts.22431>.
- [17] Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS*. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- [18] Venkataraman, P.S., & R. Ganapathi. 2013. “*A Study of Job Stress on Job Satisfaction among the Employees of Small Scale Industries.*” *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 13, Issue 3 (Sep. - Oct. 2013), PP 18-22 www.iosrjournals.org.
- [19] Violanti JM, Fekedulegn D, Hartley TA, Andrew ME, Gu JK, Burchfiel CM. Life expectancy in police officers: a comparison with the U.S. general population. *Int J Emerg Ment Health*. 2013;15(4):217–28.

- [20] Violanti JM, Charles LE, McCanlies E, Hartley TA, Baughman P, Andrew ME, et al. 2017. “*Police stressors and health: a state-of-the-art review.*” Policing. 40(4):642–656. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/pijpsm-06-2016-0097>.
- [21] Vijayan, Matangi. 2018. “*Impact of Job Stress On Employees Job Performance in AAVIN, Combatore.*” Journal of Organisation & Human Behaviour olume 6 Issue 3 July.
- [22] Vinothkumar M, Arathi A, Joseph M, Nayana P, Jishma EJ, Sahana U. 2016. “*Coping, perceived stress, and job satisfaction among medical interns: The mediating effect of mindfulness.*” Ind Psychiatry J 2016;25:195-201.
- [23] Wei, Qingfang., and Laksana, Sangob. 2017. “*A Studi of Job Stress and Jpb Satisfaction Among Chinese Volunteer Teachers in Thailand.*” Workman-Stark AL. Understanding police culture. Swizerland: Springer; 2017.
- [24] Yusua, Wang. 2014. “*Empowering the Police: How the Chinese Communist Party Manages Its Coercive Leaders.*” The China Quarterly, 2014 doi:10.1017/S0305741014000769 First published online 22 Augutus..