

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Coping Style* Sebagai Mediasi

Bijak Srirama Aji¹; M. Rasyid Abdillah²; Fahmi Oemar³

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : m.rasyidabdillah@unilak.ac.id

Submit : 2022-07-19

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: Many studies have used coping style in linking stress with subjective well-being. However, researchers are interested in using coping style in linking job stress with job satisfaction. This study uses a quantitative method with the SEM-PLS tool because it will carry out a verification analysis to test the hypothesis. Respondents to the research conducted by the researchers were 207 police officers who worked in several police institutions in Indonesia. The findings in this study describe how work stress faced by individuals has a relationship to the coping style of the individual which will ultimately have an impact on individual job satisfaction.

Keywords: *Work Stress; Job satisfaction; Coping Style*

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 *maladaptif*. *Coping adaptif* merupakan bentuk yang fokus 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 stress yang dirasakan. Pada gilirannya perhatian berkorelasi negatif dengan strategi coping nonadaptif dan persepsi. Hubungan antara strategi coping adaptif dan stress yang dirasakan secara signifikan dimediasi oleh kesadaran. Selanjutnya, sebagian mediasi antara strategi nonadaptif dan stress 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 stress. 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*.

Berdasarkan fenomena, penelitian terdahulu dan teori konsep yang sudah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap “Stres Kerja dan Kepuasan Kerja: *Coping Style* Sebagai Mediasi.”

Stres Kerja

Stres kerja adalah hasil atau respons terhadap rangsangan tertentu di lingkungan. Stres kerja adalah pedang bermata dua, bisa produktif dan kontra-produktif (Vijayan, 2018). Stres kerja dapat terjadi karena beberapa faktor seperti terlalu banyak bekerja, beban kerja, gaji rendah, kurangnya insentif, motivasi di tempat kerja, pengakuan dan sebagainya (Vijayan, 2018).

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya (Tunjungsari, 2011). Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara

seseorang dengan lingkungannya. (Noviansyah dan Zunaidah, 2011).

Menurut Pace & Faules (1998) dalam Decher (2018) stres adalah penderitaan jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu. Menurut Robbins (2015) stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) dalam Puspita & Yuniawan (2019) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. (Rivai, 2004) dalam Puspita & Yuniawan (2019). Stress merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Sopiah, 2008) dalam Puspita & Yuniawan (2019). Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Mangkunegara, 2005 dalam Puspita & Yuniawan, 2019).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stress kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stress kerja menjadi *nerveous*. Oleh karena itu, penanganan stress kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dan pemimpin harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja karyawan.

Quick dan Quick (1984) dalam Decker (2018) menyebutkan bahwa stress terdiri dari dua yaitu: *Eustress*, *Distress*. Taylor (1991) dalam Decker (2018) menyatakan stress dapat menghasilkan berbagai respons. Menurut Robbins & Judge (2015) ada dua faktor yang dapat menyebabkan stress kerja yaitu: faktor

organisasi dan faktor personal. Menurut Cooper (dalam Decker, 2018) terdapat 5 sumber stress yaitu: kondisi pekerjaan; stres karena peran; faktor interpersonal; perkembangan karier; struktur organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2015) ada 3 kategori dampak yang timbul akibat stress kerja: gejala fisiologis; gejala psikologi; gejala perilaku.

Dimensi Stres Kerja menurut beberapa ahli dalam Decker (2018) sebagai berikut: *Job demand*; *Insufficient job control*; *Inadequate social support*; *Job insecurity*; *Organizational system*; *Lack of reward*; *Occupational climate*;

Coping Style

Mengingat keunggulan pandangan transaksional saat ini, coping sering didefinisikan sebagai upaya kognitif dan perilaku yang terus berubah untuk mengelola tuntutan eksternal dan / atau internal tertentu yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya orang tersebut (Lazarus dan Folkman, 1984, hal. .141). Dijelaskan secara tidak tepat dalam metafora militer, adaptasi sering kali membutuhkan penundaan, retreat strategis, pengelompokan kembali kekuatan, meninggalkan posisi yang tidak dapat dipertahankan, mencari intelijen baru, dan menyebarkan senjata baru” (White, 1974, hlm. 50). Mengatasi juga berubah seiring waktu perkembangan: cara mengatasi serta sumber daya pribadi dan sosial yang dibawa selama upaya mengatasi menunjukkan perubahan radikal dan pergeseran kualitatif di seluruh umur (Aldwin, 2007; Skinner dan Zimmer-Gembeck, 2007a).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja umumnya di definisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976) dalam Mishra (2015). Kepuasan kerja dikaitkan dengan hasil berbagai organisasi

dan individu hasil (Hakim, Parker, Colbert, Heller, & Ilies, 2001, dalam Mishra, 2015).

Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang pada satu hal tergantung pada keadilan yang ia rasakan di suatu situasi. Hal itu dapat dirasakan jika ia membandingkan apa yang sudah dirasakannya dengan orang lain. Seperti yang diungkapkan Kenneth N. Wexley, Gary A. Yukl (1987:133) dalam Hendri (2019) menemukan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi (teori keadilan).

Menurut para ahli ada empat teori besar tentang kepuasan kerja dalam Utomo (2011), yaitu: *Two Factor Theory*; *factor theory*; Teori Nilai; Teori Ketidaksesuaian; Teori Keadilan.

Robbins & Judge (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merujuk dari sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Menurut Luthan (2004) dalam Hidayati (2013) kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai hal yang penting melalui hasil kerjanya.

Husain Umar (2008 : 213) dalam Utomo (2011) kepuasan kerja didefinisikan sebagai bagaimana seseorang merasakan dan menilai pekerjaannya sendiri, terkhusus tentang kondisi kerja, dan pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan, keinginan, serta kebutuhannya. Sedangkan menurut T.Hani Handoko (2007:193) dalam Sailan (2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Davis (1996:105) dalam Sailan (2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Tiffin (1958) dalam Sedarmayanti (2014), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara dirinya, rekan kerja dan pimpinan. Kemudian Martoyo (1992) dalam Sailan (2016) menyampaikan

kondisi yang dirasakan seorang individu pada kegiatan yang dilakukannya, kemudian ia akan puas apabila sudah sesuai antara yang dikerjakan dengan kecakapan yang dimiliki dan hasilnya, inilah yang disebut sebagai kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu: Pekerjaan yang menantang secara mental; Penghargaan yang sesuai; Kondisi kerja yang mendukung; Kolega yang suportif. Sedangkan Hasibuan (2003:203) dalam Sailan (2016) ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Timbal balik yang didapat dirasa adil dan layak; Jabatan yang diperoleh setara dengan kecakapan yang dimiliki; Kondisi tempat kerja yang baik; Beban kerja; Sarana prasana pendukung; Perilaku atasan dalam memimpin.

Luthan (2004) dalam Sailan (2016) mengungkapkan 5 (lima) dimensi dari kepuasan kerja adalah: Pekerjaan itu sendiri; Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian; Upah; Promosi; Sikap teman sekerja, atasan dan lingkungan kerja.

Hasibuan (2008 : 202) dalam Sailan (2016), menyatakan ada lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu menyukai yang dikerjakan, menyayangi pekerjaan, etika kerja, moralitas, tepat waktu dan hasil kerja. Sedangkan Nelson and Quick (2006) dalam Sailan (2016) menyampaikan lima faktor dalam kepuasan kerja yaitu: Gaji; Promosi atau kenaikan jabatan; Supervisi; Rekan kerja.

Sedangkan Spector (Yuwono, 2005, p. 69) dalam Sailan (2016) mengatakan kepuasan kerja merupakan penilaian tentang kerja dengan dimensi: Gaji; Promosi; Supervisi; Benefit; *Contingent rewards*; prosedur operasi; *Coworkers*; *Nature of work*; Komunikasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat SEM-PLS karena akan melakukan analisa verifikatif untuk menguji hipotesis (Solimun dkk, 2017).

Responden merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan ciri-ciri maka responden dapat dipahami sebagai unit analisis yang memiliki satu persamaan karakteristik. Responden penelitian yang dilakukan peneliti adalah 207 petugas kepolisian yang bekerja di beberapa Institusi Kepolisian di wilayah di Indonesia. Jumlah sampel penelitian sebanyak 207 responden ditentukan berdasarkan saran yang dikemukakan oleh Thomson (2004) bahwa sampel terbaik dalam analisa SEM (*structural equation modeling*) adalah berkisar antara 200 hingga 400 sampel. Sehingga, jumlah sampel sebanyak 207 responden masih dapat diterima. Pada pembahasan metode penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Maka rancangan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis SEM-PLS.

HASIL

Pengujian *model fit and quality indices* dalam analisis PLS pada penelitian ini meliputi *average R-square* (ARS), *average path coefficient* (APC), dan *average variance inflation factor* (AVIF). Hasil pengujian menunjukkan bahwa model cocok dengan data [ARS=0,193 ($p<0,001$); APC = 0,314 ($p<0,001$); AVIF = 1,091]. Nilai VIF yang lebih rendah dari 3,3 menunjukkan bahwa model tersebut bebas dari masalah multikolinearitas (Hair et al., 2014). Hasil pengujian juga menghitung indeks *Goodness of Fit* (GoF). Indeks GoF bertujuan untuk mengevaluasi kecocokan model *outer* dan *inner* pada PLS (Tenenhaus et al., 2005). Nilai batas untuk GoF adalah 0,1 (kecil), 0,25 (sedang), dan 0,36 (besar) (Wetzels et al., 2009). Nilai GoF dalam penelitian ini adalah 0,340, yaitu mendekati nilai ambang batas 0,36. Hasil ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini berkinerja baik (Wetzels et al., 2009). Selain itu, koefisien Q^2 pada tabel 4.5 menunjukkan nilai yang lebih besar dari nol, yang menjelaskan bahwa

model memiliki nilai prediksi yang dapat diterima (O’Cass & Weerawardena, 2010).

Pada analisis SEM-PLS, pengujian model pengukuran bertujuan untuk mengevaluasi validasi skala pengukuran setiap variabel (Hair et al., 2014). Evaluasi model pengukuran dilakukan dalam tiga tahap. *Tahap pertama* adalah menguji atau mengevaluasi konsistensi internal dari reliabilitas setiap variabel. Sebuah skala pengukuran variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* (CR) dan nilai *cronbach alpha* (α) diatas 0,70. Hasil pada table 4.6 dapat dilihat bahwa seluruh nilai CR dan α pada setiap variabel berada diatas 0,70. Hal ini dapat dijelaskan bahwa skala pengukuran variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi reliabilitas yang baik.

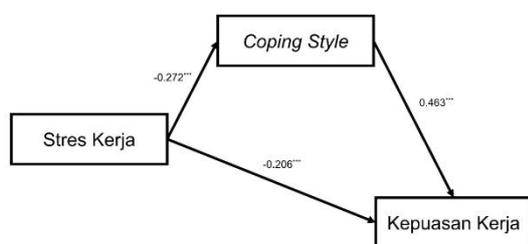
Selanjutnya, *tahap kedua* adalah pengujian validitas pada setiap variabel. Uji validitas variabel terdiri dari dua pengujian: (1) uji validitas konvergen; (2) uji validitas diskriminan. Pada pengujian validitas konvergen, setiap item pertanyaan dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading* diatas sama dengan 0,50 (Chin, 2010). Pada table 4.7 dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada penelitian ini memiliki nilai *loading* diatas 0,50. Selain itu, pengujian validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai *average variances extracted* (AVE). Sebuah variabel dikatakan valid secara konvergen apabila memiliki nilai AVE diatas sama dengan 0,50 (Chin, 2010). Pada table 4.8 dapat dilihat bahwa nilai AVE setiap variabel adalah diatas 0,50. Berdasarkan kedua hasil tersebut (nilai *loadings* dan AVE), maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang ada pada skala pengukuran variabel pada penelitian valid secara konvergen.

Pada pengujian selanjutnya, yaitu uji validitas diskriminan, item pertanyaan dalam sebuah skala pengukuran dikatakan valid secara diskriminan apabila item-item pengukur variabel memiliki korelasi yang kuat terhadap variabel yang diukurnya dan memiliki korelasi yang lemah atau bahkan

cenderung tidak berkorelasi signifikan dengan variabel lain (Neuman, 2014). Pada seluruh item pengukur variabel-variabel penelitian memiliki korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Selain itu, pengujian validitas diskriminan dapat dilakukan dengan menggunakan “*Fornell-Larcker Criterion*” (Fornell & Larcker, 1981). Skala pengukuran variabel dikatakan valid secara diskriminan apabila nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel. Seluruh nilai akar kuadrat AVE) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel pada model penelitian. Hasil-hasil tersebut (*loading* dan *cross-loading*; *fornell-larcker criterion*) menunjukkan bahwa skala pengukuran variabel dalam penelitian ini valid secara diskriminan.

Setelah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran, penelitian ini selanjutnya mengevaluasi model struktural. Seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya bahwa evaluasi pada model struktural bertujuan untuk menguji seluruh hipotesis yang telah diajukan. Selanjutnya, nilai koefisien jalur yang dihasilkan oleh analisis SEM-PLS dari model penelitian yang diusulkan dalam penelitian ini.

Hipotesis 1 memprediksi bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil pada table 4.10 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = -0,206, p < 0.01$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.



*** signifikan pada level 0.01; ** signifikan pada level 0.05; * signifikan pada level 0.1; ns tak signifikan

Gambar 1 Model Struktural

Hipotesis 2 memprediksi bahwa *coping style* memediasi pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pada menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = -0,126, p < 0.01$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui *coping style*.

PEMBAHASAN

Penelitian ini berupaya menginvestigasi model yang menjelaskan bagaimana stress kerja memiliki hubungan secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan memanfaatkan sampel yaitu petugas kepolisian yang bekerja di beberapa institusi kepolisian di wilayah Indonesia, penelitian ini berupaya menjelaskan bagaimana konsekuensi stress kerja yang dihadapi oleh individu terhadap upaya perilaku atau kognitif untuk mengelola situasi yang dinilai sebagai stress (*coping style*) dan kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan dukungan secara empiris untuk memprediksi model yang telah diajukan. Model yang telah diverifikasi secara empiris ini, selanjutnya, memiliki implikasi untuk teori dan praktik dalam bidang ilmu manajemen, khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

Implikasi teoritis

Stres kerja dan kepuasan kerja

Temuan dalam penelitian ini memperluas arus penelitian mengenai dampak dari stress kerja terhadap sikap kerja seperti kepuasan kerja yang telah diteliti sebelumnya (Masihabadi, 2018; Jin & Lee, 2019; Ngirande, 2021). Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memanfaatkan sampel dari petugas kepolisian yang bekerja di beberapa institusi di wilayah Indonesia.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja individu (hipotesis 1). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi nya tingkat stress individu yang direfleksikan dengan kondisi dimana individu merasakan bahwa

kehidupan kerja mereka tidak dapat diprediksi, tidak terkendali, dan kelebihan beban akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya, rendahnya tingkat stress kerja yang dialami oleh individu akan cenderung meningkatkan kepuasan kerja yang direfleksikan dengan perasaan positif yang tinggi tentang pekerjaan oleh individu tersebut yang dihasilkan dari mengevaluasi karakteristik pekerjaannya.

Stres kerja, coping style, dan kepuasan kerja

Temuan dalam penelitian ini memperluas arus penelitian mengenai dampak secara tidak langsung dari stress kerja terhadap coping style (Ryu et al., 2020) dan coping style terhadap kepuasan kerja (Arifa & Ajai (2015) yang pada penelitian sebelumnya dilakukan secara terpisah. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mencoba menjelaskan secara komprehensif mengapa stress kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja melalui *coping style*.

Hasil penelitian menunjukkan secara empiris bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap *coping style* dan *coping style* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, *coping style* memediasi hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kondisi dimana individu merasakan bahwa kehidupan kerja mereka tidak dapat diprediksi, tidak terkendali, dan kelebihan beban akan cenderung berhubungan dengan upaya individu dalam perilaku atau kognitif untuk mengelola situasi yang dinilai sebagai stress yang pada akhirnya akan memiliki dampak pada perasaan positif yang tinggi tentang pekerjaan oleh individu tersebut yang dihasilkan dari mengevaluasi karakteristik pekerjaannya.

Implikasi manajerial

Selain memiliki implikasi teoritis, penelitian ini juga memiliki beberapa kontribusi atau implikasi praktikal (manajerial). Temuan penelitian ini

memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajer untuk mendesain strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja individu di tempat kerja. Penelitian ini menemukan bahwa *coping style* memediasi hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Sehingga, hasil penelitian ini dapat membantu manajemen untuk memahami strategi *coping* merupakan variabel yang signifikan dalam hubungan antara stress dan kepuasan kerja individu di tempat kerja. Beberapa strategi coping dapat digunakan untuk menghindari stress kerja dan meningkatkan kepuasan kerja individu.

Pertama, penggunaan strategi *coping* yang fokus pada masalah (*problem-focused coping*). Strategi ini dapat dilakukan dengan cara: (1) memilah masalah-masalah yang mengganggu menjadi bagian-bagian yang lebih kecil; (2) memilah apa yang bisa diubah, dan apa yang tidak bisa diubah; (3) membuat rencana untuk bertindak dan mengikutinya ketika dihadapkan dengan masalah; (4) menahan diri dari membuat keputusan saat keadaan menjadi stress; (5) memikirkan tentang satu bagian kecil masalah pada suatu waktu; (6) menemukan solusi untuk masalah Anda yang paling sulit.

Kedua, penggunaan strategi *coping* dengan metode menghentikan emosi dan pikiran yang tidak menyenangkan (*stop unpleasant emotions and thoughts*). Strategi ini dapat dilakukan dengan cara: (1) membuang pikiran yang tidak menyenangkan; (2) mengalihkan pikiran dari pikiran yang tidak menyenangkan; (3) mengendalikan diri dari perasaan yang dapat membuat individu tidak bahagia oleh pikiran yang tidak menyenangkan; (4) menjauhkan dari perasaan sedih.

Ketiga, penggunaan strategi *coping* dengan metode mencari dukungan dari teman dan keluarga (*get support from friends and family*). Strategi ini dapat dilakukan dengan cara: (1) mendapatkan teman untuk membantu individu dengan hal-hal yang ia butuhkan; (2) mendapatkan dukungan emosional dari teman dan keluarga; (3) mencari teman-teman baru.

Keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi panduan dan saran bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian. *Pertama*, penelitian ini hanya mengambil sampel petugas kepolisian yang bekerja di beberapa Institusi Kepolisian yang berlokasi di wilayah Indonesia. Sehingga, hasil penelitian mungkin terbatas pada generalisasi konteks, karakteristik organisasi dan budaya. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan faktor-faktor seperti karakteristik organisasi dan budaya dapat dipertimbangkan sebagai variabel control dalam penelitian.

Kedua, sifat dari penelitian ini adalah “*cross-sectional*” yang tidak dapat memberikan gambaran yang kuat dalam menjustifikasi hasil “*causal-effect relationship*.” Sehingga, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan data longitudinal atau memanfaatkan desain studi eksperimen untuk membuktikan model teoritis dalam penelitian ini.

Ketiga, penelitian ini hanya menjelaskan dampak stress kerja terhadap kepuasan kerja melalui *coping style*. Sehingga, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan dampak lain dari stress kerja seperti *subjective well-being*.

SIMPULAN

Penelitian ini memberikan implikasi yang bernilai bagi arus penelitian pada bidang manajemen, khususnya pada topik kajian manajemen sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan sampel dari petugas kepolisian yang bekerja di beberapa Institusi Kepolisian pada wilayah di Indonesia, temuan pada penelitian ini menguraikan bagaimana stress kerja yang dihadapi oleh individu memiliki hubungan terhadap *coping style* dari individu tersebut yang pada akhirnya akan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja individu. Temuan penelitian ini juga dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen organisasi dalam mempertimbangkan strategi dalam

mengurangi tingkat stress dan meningkatkan kepuasan kerja individu di tempat kerja. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi stimulus dalam memberikan perhatian yang lebih untuk penelitian-penelitian yang akan datang dari para akademisi dan praktisi dalam menginvestigasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan sikap individu seperti kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- 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.
- 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>.
- 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 Heaalth and Wellbeing*, 6 (12), 1244-1247.
- 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.

- 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>.
- Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. *J Pers Assess.* 1985;49:71–5.
- 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.
- 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>.
- 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.
- 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>.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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>.
- 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*.
- 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>.
- Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. p.ISSN: 2407-800X e.ISSN: 2541-4356
- <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.10.001>.

- Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- 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.
- 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.
- 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>.
- Vijayan, Matangi. 2018. "Impact of Job Stress On Employees Job Performance in AAVIN, Combatore." *Journal of Organisation & Human Behaviour* olume 6 Issue 3 July.
- 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.
- 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.
- 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.