

TESIS

**KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN STRATEGI KOPING SEBAGAI
MEDIATOR SUMBER STRES KERJA TERHADAP RESPON STRES
KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

(Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Sulawesi Selatan)

***INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND COPING STRATEGIES AS MEDIATORS
OF WORK STRESSOR AND WORK STRESS RESPONSES OF CIVIL SERVANTS
(Studies on State Treasury Office Employees in South Sulawesi)***

Disusun dan diajukan oleh

**HAJERAH
K012211016**



**PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

**KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN STRATEGI KOPING SEBAGAI
MEDIATOR SUMBER STRES KERJA TERHADAP RESPON STRES
KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Sulawesi
Selatan)**

**Tesis
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister**

**Program Studi
Ilmu Kesehatan Masyarakat**

**Disusun dan diajukan oleh:
HAJERAH**

Kepada

**PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

**KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN STRATEGI KOPING SEBAGAI
MEDIATOR SUMBER STRES KERJA TERHADAP RESPON STRES
KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Sulawesi
Selatan)**

Disusun dan diajukan oleh

**HAJERAH
K012211016**

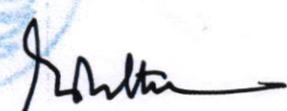
Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 10 April 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,


Prof. Dr. dr. Muhammad Syafar, MS
NIP. 19541021 19812 1 001


Dr. Ridwan Mochtar Thaha, M.Sc
NIP. 19580906 198601 1 001

Dekan Fakultas
Kesehatan Masyarakat

Ketua Program Studi S2
Ilmu Kesehatan Masyarakat


Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc., Ph.D
NIP. 19720529 200112 1 001


Prof. Dr. Masni, Apt., MSPH.
NIP. 19590605 198601 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hajerah
NIM : K012211016
Program studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul :

KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN STRATEGI KOPING SEBAGAI MEDIATOR SUMBER STRES KERJA TERHADAP RESPON STRES KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Sulawesi Selatan)

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 18 April 2023.

Yang menyatakan



Hajerah

PRAKATA

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, nikmat iman, kesehatan dan kekuatan yang tiada henti kepada hamba-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Karakteristik Individu dan Strategi Koping Sebagai Mediator Sumber Stres Kerja Terhadap Respon Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil”. Salam dan salawat kepada jujungan kita Rasulullah SAW, hamba Allah yang paling sempurna dan semoga kita senantiasa mengikuti jalannya.

Terselesaikannya tesis ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Izinkan penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih dan hormat yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. dr. H. Muhammad Syafar, MS selaku Ketua Komisi Penasehat dan Dr. Ridwan Mochtar Thaha, M.Sc selaku Sekretaris Penasehat, yang ditegah kesibukannya tidak pernah lelah dan penuh kesabaran memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi yang sangat bermanfaat untuk penyempurnaan penyusunan dan penulisan tesis ini.
2. Bapak Sudirman Natsir, S.Ked., MWH., Ph.D., Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM,.M.Kes.,M.SC.PH., Ph.D, dan Ibu Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS selaku tim penguji yang telah banyak memberikan arahan serta masukan dalam penyempurnaan penyusunan dan penulisan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc, selaku Rektor Universitas Hasanuddin. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM,.M.Kes.,M.SC.PH., Ph.D

selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, dan Ibu Prof. Masni, Apt.,MSPH selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Magister Universitas Hasanuddin, serta seluruh tim pengajar secara umum, dan secara khusus pada Konsentrasi Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis mengikuti pendidikan.

4. Kepala Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) di Sulawesi Selatan.
5. Kepala Subbagian Kepegawaian Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan Bapak Sugino, S.Mn.,M.M. bersama staf Ibu Munira R. Yunus, serta seluruh Bapak/ibu/saudara(i) Pegawai Negeri Sipil (PNS) KPPN yang bertindak sebagai responden, yang telah banyak membantu, dan meluangkan waktu dalam pelaksanaan penelitian ini.
6. Suamiku tercinta, kedua anakku tersayang, dan saudara/i ku, yang senantiasa memberikan dukungan, doa, motivasi, dan limpahan kasih sayang kepada penulis.
7. Teman-teman seperjuangan Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat angkatan 2021 khususnya konsentrasi Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku yang selalu memberikan semangat, motivasi, kerjasama, dan

kebersamaan selama pendidikan dan dalam proses penyusunann tesis ini.

Secara khusus tesis ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, Ayahanda Ibrahim, S.Pd rahimahallah dan Ibunda A. Nursyam, S.Pd rahimahullah yang karenanyalah saya sampai di titik ini.

Penulis sadar bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, besar harapan penulis kepada pembaca untuk memberikan kontribusi berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk penyempurnaan tesis ini. Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya kepada kita dan semoga apa yang tersaji dalam tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin Allahumma Amin.

Makassar, 2023

Hajerah

ABSTRAK

HAJERAH. *Karakteristik Individu dan Strategi Koping sebagai Mediator Sumber Stres Kerja terhadap Respon Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Sulawesi Selatan)* (Dibimbing **Muhammad Syafar** dan **Ridwan Mochtar Thaha**)

Stres kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia semakin meningkat sejalan dengan modernisasi dan tuntutan pelayanan publik. Stres kerja tinggi mengakibatkan buruknya kesehatan fisik dan mental; rendahnya kepuasan kerja; tingginya angka ketidakhadiran dan niat berhenti bekerja; meningkatnya kesalahan, kelelahan, dan kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh sumber stres kerja terhadap respon stres kerja dengan mempertimbangkan peranan karakteristik individu dan strategi koping sebagai mediatornya.

Penelitian *cross sectional* dengan pendekatan *explanatory research* dilakukan pada 130 PNS Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) di Sulawesi Selatan yang diambil secara random. The Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ) digunakan untuk menilai sumber stres kerja dan respon stres kerja, dan The Brief COPE digunakan untuk menilai strategi koping. *Path analysis* digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara karakteristik individu, strategi koping, stresor dan respon stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan stresor kerja tinggi berkaitan dengan penurunan strategi koping ($p\text{-value} < 0,05$) tetapi stresor kerja rendah secara positif berkaitan dengan penurunan respon stres ($p\text{-value} < 0,001$). Karakteristik individu (usia, status pernikahan, lama kerja, dan pendidikan) berkaitan dengan peningkatan respon stres kerja ($p\text{-value} < 0,001$), namun tidak dapat meningkatkan pengaruh stresor kerja terhadap respon stres. Begitu pula strategi koping, tidak dapat menurunkan pengaruh stresor kerja terhadap respon stres (nilai Estimasi $< 0,525$). Karakteristik individu dan strategi koping Pegawai Negeri Sipil tidak mempengaruhi hubungan antara stresor dengan respon stres kerja. Sehingga manajemen stres kerja berupa pengendalian stresor kerja masih sangat perlu dilakukan untuk meminimalkan resiko stres kerja pada Pegawai Negeri Sipil.

Kata kunci: Stresor kerja, Strategi koping, Respon stres kerja.



ABSTRACT

HAJERAH. *Individual Characteristics and Coping Strategies as Mediators of Work Stressor and Work Stress Responses of Civil Servants (Studies on State Treasury Office Employees in South Sulawesi)* (Supervised by **Muhammad Syafar and Ridwan Mochtar Thaha**)

Work stress on civil servants in Indonesia is increasing in line with modernization and demands for public services. High work stress results poor physical and mental health, low job satisfaction, increased fatigue, and work accidents. This study aims to explain the influence of work stressors on work stress response by considering the role of individual characteristics and coping strategies as mediators.

A cross-sectional study with an explanatory research approach was conducted randomly on 130 civil servants at the State Treasury Office in South Sulawesi. The Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ) was used to assess work stressors and work stress responses, and The Brief COPE was used to assess coping strategies. Path analysis evaluates the relationship between individual characteristics, coping strategies, stressors, and work stress responses.

The results showed that high work stressors were associated with decreased coping strategies (p -value <0.05) but low work stressors were positively associated with decreased stress responses (p -value <0.001). Individual characteristics were associated with an increase work stress response (p -value <0.001) but could not increase the effect of work stressors on the stress response. Likewise, coping strategies cannot reduce the effect of work stressors on stress response (Estimated value <0.525). Individual characteristics and coping strategies do not affect the relationship between stressors and work stress responses. Work stress management in controlling work stressors still needs to be done to minimize the risk of work stress in civil servants.

Keywords: Work stressors, Coping strategy, Work stress response.



DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
4.1 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Tinjauan Umum Tentang Sumber Stres Kerja	13
2.2 Tinjauan Umum Tentang Respon Stres Kerja	18
2.3 Tinjauan Umum Tentang Karakteristik Individu	21
2.4 Tinjauan Umum Tentang Strategi Koping	24
2.5 Sintesa Penelitian	32
2.6 Kerangka Teori.....	40
2.7 Kerangka Konsep	42
2.8 Hipotesis Penelitian	43
2.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian	47
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	48
3.3 Populasi dan Sampel.....	49
3.4 Alur Penelitian	51
3.5 Variabel Penelitian	52
3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.7 Kontrol Kualitas	55

3.8 Pengolahan Data	57
3.9 Analisis Data	58
3.10 Etika Penelitian	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian.....	62
4.2 Hasil Analisis Univariat	72
4.3 Hasil Analisis Bivariat.....	75
4.4 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	83
4.5 Pembahasan	84
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN.....	11806

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.	Klasifikasi Penyebab Stres di Tempat Kerja.....	15
Tabel 2.	Sintesa Penelitian	32
Tabel 3.	Defenisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	44
Tabel 4.	Blueprint The Brief Job Stress Questionnare.....	54
Tabel 5.	Blueprint The Brief COPE.....	54
Tabel 6.	Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik	73
Tabel 7.	Distribusi Responden Berdasarjan Variabel Penelitian.....	74
Tabel 8.	Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja dan Strategi Koping.....	75
Tabel 9.	Hubungan Jenis Kelamin dengan Sumber Stres dan Respon Stres Kerja.....	76
Tabel 10.	Hubungan Usia dengan Sumber Stres dan Respon Stres	77
Tabel 11.	Hubungan Status Pernikahan dengan Sumber Stres dan Respon Stres Kerja.....	78
Tabel 12.	Hubungan Lama Kerja dengan Sumber Stres dan Respon Stres.....	79
Tabel 13.	Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Sumber Stres dan Respon Stres Kerja.....	80
Tabel 14.	Hubungan jabatan dengan Sumber Stres dan Respon Stres.....	81
Tabel 15.	Hubungan Strategi Koping dengan Sumber Stres dan Respon Stres Kerja	82
Tabel 16.	Path Analysis antara sumber stres kerja, respon stres kerja, karakteristik individu, dan strategi koping	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar. 1 Teori Stresor-Koping-Stres oleh John M Ivancevich.....	41
Gambar. 2 Karakteristik Individu dan Strategi Koping Sebagai Mediator Stresor dan Stres di Tempat kerja.....	42
Gambar. 3 Desain penelitian dengan X adalah variabel independen Y adalah variabel mediator, dan Z adalah variabel dependen.....	47
Gambar. 4 Hasil Path Analysis antara variabel.....	83

DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH

WHO	=	World Health Organization
Riskesmas	=	Riset Kesehatan Dasar
PNS	=	Pegawai Negeri Sipil
BKAD	=	Badan Keuangan dan Aset Daerah
KPPN	=	Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara
DJPb	=	Direktorat Jenderal Perbendaharaan
<i>Chief economist</i>	=	posisi dengan tanggung jawab utama untuk pengembangan, koordinasi, dengan ruang lingkup tanggung jawab yang meliputi perencanaan, pengawasan, dan penyebaran informasi, dan koordinasi penelitian ekonomi
Effort	=	Usaha untuk mencapai sesuatu
HSE	=	<i>Health and Safety Executive</i>
<i>Training</i>	=	proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan
<i>baby boomers</i>	=	Sebutan bagi mereka yang lahir di antara tahun 1946-1964
PPSDM	=	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
PPK	=	Pejabat Pembuat Komitmen yang berkaitan dengan anggaran
STAN	=	Sekolah Tinggi Akuntansi Negara
Google form	=	layanan dari Google yang memudahkan penggunaanya dalam membuat survei kuesioner, formulir, atau semacamnya

DAFTAR LAMPIRAN

	Lampiran
Informed Consent.....	1
Kuesioner Penelitian.....	2
Data mentah.....	3
Output Analisis Data	4
Rekomendasi Persetujuan Etik.....	5
Surat Izin Penelitian dari Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.....	6
Nota Dinas Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan.....	7
Dokumentasi Penelitian.....	8
Riwayat Hidup	9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres dianggap sebagai fenomena kompleks yang tidak bisa dihindari pada berbagai *setting* kehidupan termasuk dunia kerja. Stres kerja terjadi sebagai respon seseorang terhadap tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan orang tersebut untuk menanggulangnya. Tekanan di tempat kerja akan selalu ada karena tuntutan lingkungan kerja kontemporer. Kemampuan individu menerima tekanan tergantung pada sumber daya dan karakteristik pribadi individu itu sendiri. Jika tekanan mampu diterima maka seorang individu dapat tetap waspada, termotivasi, dapat tetap bekerja dan belajar. Namun, apabila tekanan berlebihan atau tidak dapat dikendalikan, maka akan menimbulkan stres. (WHO, 2020).

Survei Gallup Tahun 2021 melaporkan secara global stres pada pekerja meningkat yaitu 38% di Tahun 2019 menjadi 43% di Tahun 2020, dimana pekerja di Amerika Serikat dan Kanada mengalami stres yang paling tinggi di seluruh dunia yaitu mencapai 57%, sedangkan di Asia Tenggara sebanyak 36% (Gallup, 2021). Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2018, prevalensi stres kerja di Indonesia mencapai 11,6% (Balitbangkes Kemenkes RI, 2019).

Stres kerja dapat dialami di semua bidang pekerjaan bukan hanya pekerja industri namun juga pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun kebanyakan orang menganggap pekerjaan PNS sebagai pekerjaan yang paling menyenangkan karena tampaknya tidak terlalu banyak tuntutan dan lebih santai. Hal tersebut tidak bisa dipungkiri, akan tetapi bila dilihat lebih jauh nyatanya banyak PNS di instansi pemerintah yang stres dalam bekerja.

PNS adalah motor penggerak utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pekerjaan pembangunan suatu bangsa. Dalam melaksanakan tugasnya PNS dituntut bekerja secara efisien, efektif, bersih, dan bermartabat (Pujiwati and Susanty, 2017). PNS berpotensi mengalami tekanan psikologis karena perubahan sosial, budaya kerja dan reformasi birokrasi pemerintahan (Zhang *et al.*, 2019).

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas sebagai ujung tombak dalam melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan bendahara umum negara. Peran KPPN tergolong sensitif karena terkait dengan pengeluaran keuangan negara yang bergerak sebagai kantor pelayanan publik berbasis kinerja yang dituntut memberi pelayanan prima dengan bekerja cepat, efektif dan efisien untuk kepuasan masyarakat. Sehingga beban kerja pegawai yang tinggi berpotensi menimbulkan stres kerja.

Data terkait stres kerja pada PNS di Indonesia tergolong masih kurang. Hasil survei stres kerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Manado

menunjukkan 27,7% mengalami stres kerja ringan dan 72,3% stres kerja sedang (Sorongan, Suoth and Boky, 2018). Reppi dkk dalam penelitiannya pada PNS di lingkup Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Utara menemukan 40,9% PNS mengalami stres tinggi dan 59,1% stres ringan (Reppi, Sumampouw and Lestari, 2020).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber stres PNS secara signifikan berkaitan dengan tingginya tekanan kerja yang diperoleh dari atasan, hubungan interpersonal, kekhususan pekerjaan, prospek karir, tugas kerja, perfeksionisme, dan tanggung jawab pekerjaan (Guan *et al.*, 2017; Zhang *et al.*, 2019; S.-Y. Kim *et al.*, 2020; Song *et al.*, 2021).

Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan psikologis seperti depresi, kecemasan, dan kelelahan kerja yang berakibat pada menurunnya produktivitas kerja (Guan *et al.*, 2017; Song *et al.*, 2021). Sehingga jika diabaikan maka akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, stres psikologis, kesehatan mental dan kesehatan fisik yang buruk, ketidakhadiran yang tinggi, tingginya niat untuk berhenti bekerja, kecelakaan, kesalahan, dan kelelahan yang tentunya akan sangat merugikan bagi organisasi (Johari, 2020).

Stres kerja berhubungan dengan kemampuan koping dan karakteristik individu itu sendiri (Song *et al.*, 2021). Koping stres dapat menurunkan tingkat stres dan mengurangi respon negatif dari stres (Margaret, Simon and Sabina, 2018). Individu dengan mekanisme koping yang efektif dalam mengelola stresor diyakini cenderung tidak mengalami

stres yang mengakibatkan penyakit (*disease*), akan tetapi cenderung menjadikan stresor sebagai motivasi yang mendatangkan sehat dan prestasi. Dengan mekanisme coping yang efisien dalam mengelola stresor, tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga menurunkan biaya perawatan kesehatan dan meningkatkan produktivitas organisasi (European Agency for Safety and Health at Work., 2012; Johari, 2020).

Penelitian terkait stres kerja sebagian besar masih berfokus bagaimana mengidentifikasi hubungan stresor dengan regangan kerja tanpa mempertimbangkan hubungannya dengan kemampuan individu mengelola dan mengevaluasi stresor (Dewe, O'Driscoll and Cooper, 2010; Mulyani, M and Ulfah, 2017; Margaret, Simon and Sabina, 2018; Singh *et al.*, 2019; Johari, 2020). Belum terdapat penelitian yang mengkaji hubungan stres kerja terhadap strategi coping dan karakteristik individu pada PNS khususnya lingkup KPPN. Oleh karena itu penting untuk menganalisis dan mengeksplorasi terkait tinjauan sistematis dan perspektif yang lebih luas tentang stres kerja, karakteristik individu, dan strategi coping pada PNS di departemen keuangan satuan kerja KPPN.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti ingin menganalisis hubungan antara sumber stres kerja terhadap respon stres kerja yang dimediasi oleh karakteristik individu dan strategi coping pada PNS KPPN di Sulawesi Selatan sebagai salah satu kelompok yang rentan mengalami stres kerja. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan hubungan sumber stres (stresor) dengan respon stres kerja dapat diidentifikasi dengan

mempertimbangkan karakteristik dan kemampuan individu mengelola serta mengevaluasi stresor (koping).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran sumber stres kerja dan respon stres pada PNS KPPN di Sulawesi Selatan?
2. Bagaimana hubungan karakteristik individu dengan sumber stres kerja dan respon stres kerja pada PNS KPPN di Sulawesi Selatan
3. Bagaimana hubungan strategi koping dengan sumber stres kerja dan respon stres kerja pada PNS KPPN di Sulawesi Selatan?
4. Bagaimana hubungan sumber stres kerja terhadap respon stres kerja yang dimediasi oleh karakteristik individu dan strategi koping pada PNS KPPN di Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sumber stres terhadap respon stres melalui karakteristik individu dan strategi koping PNS KPPN di Sulawesi Selatan.

1.3.2 Tujuan khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk:

- 1 Mengetahui gambaran sumber stres kerja dan respon stres pada PNS KPPN di Sulawesi Selatan

- 2 Mengetahui hubungan karakteristik individu dengan sumber stres kerja dan respon stres kerja pada PNS KPPN di Sulawesi Selatan
- 3 Mengetahui hubungan strategi koping dengan sumber stres kerja dan respon stres kerja pada PNS KPPN di Sulawesi Selatan
- 4 Mengetahui hubungan sumber stres kerja terhadap respon stres kerja yang dimediasi oleh karakteristik individu dan strategi koping pada PNS KPPN di Sulawesi Selatan

4.1 Manfaat Penelitian

4.1.1 Manfaat ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu sumber untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya maupun pembaca, mengenai pengaruh sumber stres kerja terhadap respon stres kerja dalam kaitannya dengan strategi koping di tempat kerja.

4.1.2 Manfaat bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi KPPN pada khususnya dan Instansi pemerintah pada umumnya terkait sumber stres kerja dan respon stres kerja dalam kaitannya dengan strategi koping individu sehingga dapat dijadikan acuan untuk menerapkan manajemen stres kerja yang tepat di KPPN maupun di instansi pemerintah lainnya.

4.1.3 Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan proses belajar, meningkatkan kemampuan, dan pengalaman sebagai wujud penerapan ilmu yang didapat di perkuliahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Sumber Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Health and Safety Executive (HSE) mendefinisikan stres kerja sebagai respon merugikan seseorang yang terjadi akibat tuntutan berlebihan yang dibebankan kepadanya (Blaug, Kenyon and Lekhi, 2007). Sedang menurut Goel dan Verma stres kerja adalah hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan pegawai dan potensi mereka untuk mengendalikan tugas (Goel and Verma, 2021a).

Menurut Leka dan Way (dalam Kurniawidjaja et al. 2020), stres kerja (*occupational stress*) atau stres terkait kerja (*work related stress*) adalah respon fisiologis dan psikologis pekerja terhadap tuntutan pekerjaan (*work demands*) dan tekanan (*pressure*) yang lebih besar dari dan tidak sesuai dengan pengetahuan mereka untuk menanggulangnya (*cope*).

2.1.2 Sumber stres kerja

Sumber stres (stresor) adalah perasaan dan persepsi tentang perbedaan antara waktu, kemampuan, keterampilan, atau sumber daya yang tersedia dan tuntutan pekerjaan pada waktu tertentu (Goel and Verma, 2021a). Timbulnya stres kerja sangat berkaitan dengan faktor risiko psikososial yang merujuk pada hubungan timbal balik antara psikologis individu dan lingkungan sosialnya. Faktor risiko individu dapat terdiri dari

aspek kondisi somatik, pemikiran dan perilaku sedangkan faktor lingkungan sosial bersumber dari rumah maupun tempat kerja individu tersebut (Kurniawidjaja, Martomulyono, and Susilowati, 2020).

Skema *stresor* pekerjaan yang awalnya diusulkan oleh Cooper dan Marshall dan kemudian diperbarui oleh Cartwright dan Cooper, dan disimpulkan oleh Dewe (Dewe, O'Driscoll and Cooper, 2010) menawarkan enam kategori sumber stres kerja, yaitu:

1. Faktor intrinsik pekerjaan itu sendiri, seperti lingkungan fisik, beban kerja, jam kerja, penggunaan teknologi, dan paparan risiko atau bahaya.
2. Peran dalam organisasi, yang meliputi variabel-variabel seperti tanggung jawab, ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran.
3. Hubungan sosial di tempat kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja dan klien atau pelanggan.
4. Pengembangan karir. Kategori ini mencakup ketidakamanan pekerjaan, promosi yang dirasa kurang atau berlebihan, dan perasaan tidak tercapainya tujuan atau ambisi karir seseorang.
5. Faktor organisasi, Ini bisa sangat luas, mencakup struktur formal organisasi, iklim politik di dalam perusahaan, kebijakan organisasi, kurangnya partisipasi dan strategi komunikasi.

6. *Work-home interface*, gangguan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga telah secara konsisten ditemukan sebagai penyebab stres utama bagi banyak pekerja.

Stranks (dalam Kurniawidjaja et al. 2020) mengklasifikasikan penyebab stres di tempat kerja secara lebih rinci ke dalam sembilan tipe stresor yang diurai dalam Tabel.1 dibawah ini:

Tabel 1. Klasifikasi Penyebab Stres di Tempat Kerja (Stranks dalam Kurniawidjaja et al. 2020)

Tipe Stresor	Contoh
Lingkungan fisik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ruangan yang tidak memadai untuk dapat bekerja dengan nyaman, aman dan efisien ▪ Kurangnya privacy ▪ Tata letak kantor yang buruk sehingga menyebabkan kesulitan konsentrasi ▪ Tata letak tempat kerja membuat pekerja melakukan posisi tubuh menekuk, meregang. ▪ Kontrol suhu dan temperatur yang tidak memadai ▪ Penerangan yang buruk ▪ Tingkat bising yang berlebihan ▪ Ventilasi yang tidak memadai
Pengorganisasian pekerjaan dan budaya kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah staf yang tidak mencukupi ▪ Koordinasi antar departemen yang buruk ▪ <i>Training</i> yang kurang memadai ▪ Pemberian informasi yang tidak adekuat ▪ Tidak ada kendali terhadap beban kerja ▪ Prosedur kerja yang kaku tanpa pendekatan yang fleksibel ▪ Tidak diberikan waktu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan

Tipe Stresor	Contoh
Cara organisasi dikelola/gaya manajemen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gaya pendekatan yang tidak konsisten dari atasan yang berbeda-beda ▪ Mengorbankan prosedur keselamatan dan kesehatan demi besarnya kompetensi ▪ Ketidakmampuan manajemen dalam merencanakan dan menangani permintaan mendadak klien ▪ Informasi dipandang sebagai kekuatan oleh beberapa orang sehingga informasi penting terkait tugas, prosedur, dan sistem sengaja ditahan ▪ Prosedur yang selalu berubah ▪ Kerja lembur yang terlalu sering ▪ Keharusan untuk melakukan shift pada beberapa kasus dapat mempengaruhi kehidupan rumah tangga
Peran dalam organisasi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketidakjelasan peran (<i>role ambiguity</i>) ▪ Konflik peran (<i>role conflict</i>) ▪ Tanggung jawab yang terlalu kecil ▪ Dukungan dari senior manajemen yang kurang ▪ Belum terlatih untuk menanggulangi sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya.
Hubungan dalam organisasi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buruknya hubungan dengan atasan ▪ Buruknya hubungan dengan kolega dan bawahan ▪ Kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab ▪ Konflik pribadi yang dapat timbul karena perbedaan jenis kelamin, RAS, tingkat pendidikan dan pengetahuan ▪ Tidak ada umpan balik dari rekan kerja atau manajemen
Pengembangan karir	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kurangnya keamanan pekerjaan ▪ Promosi berlebihan (<i>over promotion</i>) ▪ Promosi kurang (<i>under promotion</i>) ▪ Ambisi yang terhalang, dimana ambisi pribadi pekerja tidak terkait dengan persepsi manajemen ▪ Pekerjaan dengan status yang tidak memadai

Tipe Stresor	Contoh
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak mendapatkan bayaran yang sama dengan orang lain dengan pekerjaan yang sama
Hubungan personal dan sosial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kurangnya kesempatan untuk melakukan kontak sosial saat bekerja ▪ Pelecehan seksual ▪ Pelecehan rasial dan diskriminasi ras ▪ Konflik keluarga ▪ Terbaginya loyalitas antara kebutuhan diri sendiri dan tuntutan organisasi
Peralatan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak sesuai dengan pekerjaan atau lingkungan ▪ Tua dalam kondisi yang buruk ▪ Desain peralatan dan penempatan yang kurang memadai ▪ Peralatan menimbulkan bising dan panas
Kemampuan Individu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan atau kesulitan melakukan coping ▪ Kurangnya kepercayaan diri karena masalah interpersonal ▪ Kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan ▪ Kurang dapat mengatur waktu ▪ Kurang pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan manajemen stres

Sumber: Stranks dalam Kurniawidjaja et al. 2020

Telah banyak penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi sumber stres kerja. Dong Li dalam penelitiannya mengategorikan sembilan sumber stres kerja yaitu kebosanan di tempat kerja, kompetensi, kompetisi dan perbandingan, kontrol, gaji dan prospek karir, hubungan di tempat kerja, ketidakpastian peran, work-life balance, dan beban kerja (Li, 2020).

Beberapa penelitian mengemukakan stresor di tempat kerja termasuk pada PNS dapat berupa perubahan organisasi, beban kerja, kontrol kerja, hubungan interpersonal, keadilan yang dirasakan dalam distribusi sumber daya oleh pimpinan, gaya manajemen, birokrasi, otonomi, peralatan dan perlengkapan, beban kerja, ambiguitas peran, *work home interface*, keamanan kerja, kemajuan karir, dukungan sosial dan teknologi (Mansour and Tremblay, 2018; Margaret, Simon and Sabina, 2018; Topa and Jurado-Del Pozo, 2018a; La Torre *et al.*, 2019; Johari, 2020; Goel and Verma, 2021a; Huang *et al.*, 2021; Jolly, Kong and Kim, 2021)

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa stresor di tempat kerja pada PNS sebagian besar terkait dengan beban kerja, kontrol kerja, lingkungan kerja dan peralatan, perubahan organisasi, gaji dan prospek karir, hubungan interpersonal, gaya manajemen, birokrasi, otonomi, beban kerja, ambiguitas peran, *work home interface*, dan teknologi.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Respon Stres Kerja

Secara fisiologis, *stresor* yang diterima akan mempengaruhi fungsi organ tubuh, menurunkan imunitas dan berpotensi untuk menyebabkan penyakit. Selye (sebagaimana dikutip dalam Seaward 2017) menemukan bahwa beberapa adaptasi fisiologis terjadi karena paparan stres yang berulang, contoh perubahan tersebut adalah:

- a. Pembesaran korteks adrenal (kelenjar yang menghasilkan hormon stres)

- b. Pelepasan konstan hormon stres (kortikosteroid) yang dilepaskan dari korteks adrenal
- c. Atrofi atau penyusutan kelenjar limfa (kelenjar timus, limpa, dan kelenjar getah bening)
- d. Penurunan jumlah sel darah putih yang signifikan
- e. Perdarahan ulserasi lambung dan usus besar
- f. Kematian organisme

Teori “*General Adaptation Syndrome*” oleh Selye yang dikenal juga sebagai teori model stres-respons (Walinga, 2019), menjelaskan bahwa stres yang berkepanjangan akan menyebabkan tubuh mengalami proses adaptasi yang terdiri dari 3 tiga tahap (Kemenkes RI, 2011; Seaward, 2017) yaitu:

1. *Alarm Reaction* (reaksi kewaspadaan),

Terjadi ketika sistem hipotalamus-pituitaria-adrenal telah diaktivasi dan menggambarkan respon *fight or flight*. Pada tahap ini, beberapa sistem tubuh diaktifkan, terutama sistem saraf dan sistem endokrin, diikuti oleh sistem kardiovaskular, paru, dan muskuloskeletal. Tahap ini tidak berlangsung lama. Gejala yang biasanya timbul adalah keringat dingin, jantung berdebar, darah mengalir cepat.

2. *Stage of Resistance* (reaksi perlawanan),

Pada tahap ini tubuh berupaya mengatasi stresor dengan melakukan reaksi perlawanan. Pada tahap resistensi, tubuh mencoba untuk kembali ke keadaan fisiologis atau homeostasis dengan cara melawan alarm. Karena persepsi ancaman masih ada, maka

homeostasis lengkap tidak pernah tercapai. Sebaliknya tubuh tetap aktif atau terangsang, meski dengan intensitas yang lebih rendah dari tahap alarm, tetapi cukup untuk menyebabkan tingkat metabolisme yang lebih tinggi di beberapa jaringan organ.

3. *Exhaustion*

Pada tahap ini sistem pertahanan tubuh perlahan-lahan menurun dan menjadi lelah. Kelelahan terjadi ketika satu (atau lebih) organ yang ditargetkan oleh proses metabolisme tertentu tidak dapat lagi memenuhi tuntutan yang diberikan padanya dan gagal berfungsi dengan baik. Pada tahap ini biasanya timbul respon yang berlebihan terhadap *stressor* tambahan.

John M Ivancevich dkk dalam model stressor, stres dan hasil membedakan respon stres kerja menjadi (Ivancevich, Konopaske and Matteson, 2007):

1. Respon perilaku, termasuk kepuasan, kinerja, ketidakhadiran, kecelakaan, penyalahgunaan obat, dan klaim kesehatan
2. Respon kognitif termasuk pengambilan keputusan yang buruk, konsentrasi yang buruk, pelupa, frustrasi, dan apatis
3. Respon fisiologis, termasuk hipertensi, gangguan sistem kekebalan tubuh, kolesterol tinggi, penyakit arteri koroner dan gangguan pencernaan.

Kemenkes RI mengelompokkan gejala stres akibat kerja yang dapat ditunjukkan individu yang mengalami stres menjadi 4 kategori (Kemenkes RI, 2011), yaitu:

- Gejala fisiologis, berupa otot tegang, jantung berdebar-debar, perut mual, keringat dingin.
- Gejala psikologis, berupa mudah marah, emosi meledak-ledak, mudah panik, dan cemas.
- Gejala psikosomatis, berupa nyeri otot, kram, migrain, hipertensi, eksim, jerawat, gastritis, diare, dismenore, gangguan haid, dll.
- Gejala perilaku, berupa jarang masuk kerja, menghindari interaksi dengan orang lain, perubahan kebiasaan makan, gangguan tidur, merokok, mengonsumsi alkohol, dan penurunan prestasi kerja dan penurunan kepuasan kerja.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Karakteristik Individu

2.3.1 Defenisi karakteristik individu

Hurriyati mendefenisikan karaktersitik individu sebagai suatu proses psikologis yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengonsumsi dan menerima barang, jasa dan pengalaman. Karakteristik individu adalah faktor internal (interpersonal) yang memandu dan mempengaruhi perilaku seseorang (Hurriyati, 2010).

Gibson et al dalam (Puspita, Firdaus and Rinda, 2020) menyatakan bahwa karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi individu yang saling berkaitan. Menurut Peoni

(Peoni, 2014), karakteristik individu memberi dampak pada tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman.

Karakteristik individu mencakup minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi kerja, kebutuhan individu, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan, kepercayaan dan nilai-nilai (Setiawan and Bodroastuti, 2012).

Merujuk pada beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berbeda dari individu satu dengan individu lain yang mencirikan bahwa masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda, sehingga membedakan tiap individu dalam berperilaku termasuk dalam organisasi.

2.3.2 Indikator karakteristik individu

Menurut Robbins dalam (Setiawan and Bodroastuti, 2012), terdapat beberapa faktor indikator karakteristik individu antara lain:

1. Usia

Semakin tua pegawai maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap suatu organisasi. Hal ini terjadi karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas seiring dengan meningkatnya usia. Di sisi lain, kendala tersebut mendorong persepsi positif oleh atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi.

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin adalah atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan laki-laki dari perempuan. Di tempat kerja, wanita lebih mengikuti aturan dan otoritas, sedangkan pria lebih agresif, sehingga mereka mencapai lebih banyak kesuksesan, meskipun perbedaannya sangat kecil. Wanita lebih berorientasi pada hubungan sementara pria lebih bertanggung jawab

3. Pengalaman kerja

Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung menunjukkan kinerja yang lebih memuaskan dibanding pegawai yang baru bekerja. Hal tersebut terjadi karena pegawai dengan pengalaman kerja lebih lama telah memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya.

4. Sikap

Sikap adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja terhadap sesuatu seperti kejadian, situasi, orang. Jika yang timbul adalah perasaan senang maka disebut sikap positif, sebaliknya jika perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Saat bekerja, pegawai dituntut untuk bersikap profesional untuk dapat mempertahankan diri dalam sebuah organisasi.

2.4 Tinjauan Umum Tentang Strategi Koping

2.4.1 Definisi strategi koping

Lazarus mendefinisikan koping sebagai upaya kognitif dan perilaku yang terus berubah untuk menghadapi tuntutan eksternal dan/atau internal tertentu yang dianggap memberatkan atau berlebihan (Lazarus RS and Folkman S, 1984). Secara umum koping adalah pengelolaan seseorang terhadap tuntutan internal dan eksternal yang dapat menimbulkan stres melalui pemikiran dan perilaku orang tersebut (Li, 2020).

Dapat dikatakan bahwa koping merupakan upaya kognitif yang spesifik dan taktik perilaku yang digunakan seseorang untuk menghadapi stres. Sehingga tingkatan stres seseorang dapat ditentukan oleh persepsi dan kapasitas koping orang tersebut (Jamal *et al.*, 2017). Ketika individu mengalami stres, individu tersebut akan mencari strategi koping berupa kognitif, reaksi emosional, dan perilaku yang sengaja diadopsi untuk membantu mereka beradaptasi dan mengurangi kerentanan dan dampak negatif dari stres tersebut.

Strategi koping sendiri didefinisikan sebagai strategi yang dilakukan individu dalam situasi yang menyebabkan stres atau trauma psikologis. Strategi koping dapat membantu orang beradaptasi dengan peristiwa yang membuat stres sehingga dapat mempertahankan kesehatan mental mereka.

Bentuk koping yang dilakukan tiap individu berbeda-beda tergantung dari kepribadian dan tingkat stres yang dialaminya. Bentuk tersebut dapat berupa koping adaptif maupun koping maladaptif. Dikatakan

adaptif jika individu mampu berpikir positif dan mengambil hikmah dari masalah, dan dikatakan maladaptif jika individu lari atau menghindari masalah yang dialami (Dewe, O'Driscoll and Cooper, 2010). Ketika mekanisme coping individu efektif dalam menghadapi stresor, maka stresor tidak menimbulkan stress yang berujung pada penyakit (*disease*), melainkan stresor menjadi stimulan yang membawa *wellness* (kesehatan) dan kesuksesan.

2.4.2 Jenis strategi Koping

Dewe, Cox dan Ferguson (dalam Dewe et al. 2010) mencatat perbedaan penting antara perilaku koping (atau strategi koping) dan gaya koping (*coping styles*). Strategi koping adalah perilaku yang diarahkan pada stresor tertentu. Misalnya, seseorang mungkin berusaha untuk mengelola tuntutan kerja yang berlebihan dengan menggunakan manajemen waktu atau pendelegasian tugas kepada orang lain. Ini adalah perilaku yang sangat spesifik yang dimaksudkan untuk mengurangi stresor tertentu (*overload*). Disisi lain, gaya koping (*coping styles*) mencerminkan cara-cara yang relatif konsisten atau kebiasaan dalam menghadapi stresor secara umum sehingga mungkin tetap konsisten di berbagai situasi dan pengalaman yang berbeda. Para peneliti berpendapat bahwa evaluasi koping yang lebih baik berfokus pada strategi koping dalam konteks tertentu seperti halnya stres kerja (Dewe, O'Driscoll and Cooper, 2010)

Lazarus dan Folkman (1984), membagi strategi koping menjadi dua, yaitu koping yang berfokus pada emosi (*emotional-focused coping*) dan koping yang berfokus pada masalah (*problem-focused coping*). Koping

yang berfokus pada masalah akan menguntungkan ketika situasi (stresor) dapat dikendalikan, tetapi ketika orang tersebut tidak dapat melakukan kontrol yang signifikan terhadap stresor, yaitu upaya mereka mungkin tidak banyak berpengaruh jika ada perubahan pada stresor, koping yang berfokus pada emosi mungkin diperlukan dan lebih efektif (Dewe, O'Driscoll and Cooper, 2010).

Telah banyak tinjauan literatur yang komprehensif terkait dengan strategi koping telah dilakukan untuk mengidentifikasi jenis koping yang didefinisikan dalam teori dan skala koping atau kuesioner. Dong Li dalam penelitiannya telah mengidentifikasi sepuluh strategi umum untuk mengatasi stres di tempat kerja (Li, 2020), yaitu: koping berorientasi masa depan, berpikir positif, latihan fisik, dukungan sosial, waktu luang dan relaksasi, koping religius, penghindaran, penerimaan, menyalahkan diri sendiri, dan koping pemecahan masalah.

Carver (1997) mengembangkan alat ukur The Brief COPE yang merupakan versi singkat COPE untuk menilai berbagai cara individu dalam merespons stres yang terbagi atas tiga dimensi, yaitu *problem-focused coping*, *emotion-focused coping* dan *avoidant coping* yang terbagi atas empat belas subdimensi (García *et al.*, 2018; Buchanan, 2021; Hanfstingl *et al.*, 2021; Lourenção *et al.*, 2022).

a. Koping berfokus pada masalah (*Problem-focused coping*)

Merupakan upaya koping yang berfokus untuk mengubah situasi dan berfokus mengatasi penyebab masalah stres untuk berusaha

menghilangkannya. Hal ini terjadi ketika orang tersebut percaya bahwa sumber daya yang mereka miliki dapat mengubah situasi.

Koping ini terdiri atas empat subdimensi, yaitu:

- *Active coping*, tindakan aktif untuk mengurangi, menghilangkan stressor atau memperbaiki efek stress. Tindakan dapat berupa tindakan langsung, peningkatan upaya untuk mengatasi masalah, dan upaya untuk mengatasi masalah secara bertahap.
- *Planning*, mempertimbangkan bagaimana menghadapi stressor yang ada. Tindakan berupa memikirkan langkah apa yang harus dilalui dan cara terbaik untuk memecahkan masalah.
- *Positive reframing*, menilai kembali situasi ke arah yang lebih positif sehingga dapat membimbing individu untuk menerapkan problem-focused coping.
- *Use of informational support*, mencari bantuan dan informasi yang dapat membantu individu memecahkan masalah

b. Koping berfokus pada emosi (*Emotion-focused coping*)

merupakan koping yang berfokus pada modifikasi persepsi, kognisi, dan emosi. Koping ini adalah proses kognitif yang ditujukan untuk mengurangi beban emosional yang terkait dengan situasi stres. Hal ini biasanya terjadi ketika individu tidak dapat mengubah situasi stres dan hanya dapat menerima situasi tersebut karena sumber dayanya tidak cukup kuat untuk memenuhi tuntutan situasi. Koping ini terdiri atas enam subdimensi:

- *Emotional support*, mencari dukungan sosial seperti dukungan moral, simpati atau dimengerti.
- *Acceptance*, individu dapat menerima kenyataan dari situasi yang penuh stres.
- *Turning to religion*, pengembalian masalah pada agama dengan maksud meminta pertolongan pada Tuhan. coping ini cukup penting untuk banyak individu karena agama dianggap mampu menyediakan dukungan sosial.
- *Venting*, coping yang cenderung fokus pada stres atau kesusahan yang dialami sehingga dapat mengalihkan individu untuk melakukan *active coping*.
- *Humor*, melakukan tindakan mengejek masalah yang ada atau menjadikan masalah sebagai *joke*.
- *Self-blame*, tindakan menyalahkan diri sendiri atas berbagai permasalahan yang timbul.

c. Koping Penghindaran (*Avoidant Coping*)

Merupakan pengurangan usaha untuk mengatasi masalah dengan melakukan pengalihan pada suatu kegiatan. Koping ini berpotensi menghambat penggunaan *active coping*. Terdiri atas empat subdimensi, yaitu:

- *Self distraction*, menggunakan aktifitas alternatif untuk mengatasi stres. Contohnya, seperti melamun, tidur dan menonton televisi.

- *Substance use*, menggunakan zat-zat yang bersifat adiktif agar individu merasa nyaman.
- *Behavioral disengagement*, pengurangan usaha untuk mengatasi sumber stres, bahkan sampai menyerah. Koping ini direfleksikan pada perilaku *helplessness* (ketidak berdayaan).
- *Denial*, menolak untuk percaya bahwa stresor yang dihadapi benar-benar ada atau bertindak seolah-olah stresor tidak nyata. Tindakan ini kadang memicu munculnya masalah baru karena dapat membuat masalah menjadi lebih serius.

2.4.3 Faktor yang mempengaruhi mekanisme koping

Lumbanraja membagi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi mekanisme koping individu (Lumbanraja, 2018), antara lain:

a. Kondisi kesehatan

Kondisi kesehatan yang baik sangat penting bagi individu untuk melakukan koping dalam menghadapi masalah dengan baik.

b. Konsep diri

Seseorang dengan citra diri positif sadar bahwa setiap masalah dapat diselesaikan dengan cara yang positif, sehingga masalah yang dihadapi juga dapat diselesaikan dengan cara yang positif. Namun, jika individu memiliki citra diri yang negatif, maka akan selalu muncul pikiran, perasaan, dan tindakan negatif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

c. Kepribadian

Seseorang dengan tipe kepribadian introvert cenderung kurang beradaptasi dengan dunia luar, memiliki pikiran tertutup, sulit bergaul dengan orang lain, dan cenderung tidak menarik hati orang lain. Individu introvert cenderung menunjukkan sikap pesimistis, dan menggunakan penyangkalan untuk menghadapi masalah. Sedangkan tipe kepribadian ekstrovert cenderung lebih terbuka, lebih mudah bergaul, dan memiliki hubungan yang harmonis dengan orang lain, serta optimis. Dengan demikian, mereka akan lebih semangat mencari solusi dari masalah, karena mereka yakin bahwa setiap masalah pasti ada jalan keluarnya asalkan mau berpikir keras dan berusaha.

2.4.4 Hubungan mekanisme koping dan stres kerja

Telah banyak penelitian yang membahas hubungan mekanisme koping dengan stres kerja. Strategi koping dapat secara signifikan mempengaruhi stres. Liang dkk memandang koping model sebagai variabel yang memediasi antara sumber stres dengan terjadinya stres kerja. Model Stressors–Coping–Stress dikembangkan, yang menunjukkan: strategi koping yang berfokus pada emosi dapat memediasi interaksi stresor-stres, dan koping yang berfokus pada masalah, mengarah pada pengurangan stres emosional (Liang *et al.*, 2022)

Hasan dan Tumah dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dan level depresi dengan strategi koping, yang berarti strategi koping dapat menurunkan stres kerja (Hasan

and Tumah, 2019). Dong Li dalam penelitiannya mengenai perbandingan mekanisme koping antara pekerja cina dan jerman menemukan bahwa pekerja cina menggunakan strategi koping berupa berfikir positif dan menyalahkan diri sebagai cara untuk menanggulangi stres di tempat kerja sedangkan pekerja Jerman memilih beraktivitas fisik, relaksasi, serta koping memecahkan masalah dalam menanggulangi stres di tempat kerja (Li, 2020).

Berdasarkan literatur review oleh Johari (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh (Fathi and Simamora, 2019; Rosas-Santiago, 2019; H. R. Kim *et al.*, 2020; Woranetipo and Chavanovanich, 2021; Anderson *et al.*, 2022; Lourenção *et al.*, 2022; Manzoor *et al.*, 2022; Otsuka *et al.*, 2022) diketahui bahwa sebagian besar strategi koping yang digunakan oleh pekerja dalam berbagai bidang pekerjaan seperti perawat, polisi, guru, karyawan hotel, karyawan bank, pekerja industri, petugas puskesmas dan beberapa pekerjaan lainnya dalam mengelola stres di tempat kerja adalah koping yang berfokus pada masalah, koping yang berfokus pada emosi, dan koping sumber daya dan agama.

2.5 Sintesa Penelitian

Tabel 2. Sintesa Penelitian

No	Penelitian (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Temuan / Hasil
1	(Novianto, Adawiyah and Sudjadi, 2018) http://jp.feb.unsoed.ac.id	“Effects of Job Stress and Job Satisfaction on Nurse Performance with Coping Strategies as Moderating Variables” <i>Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)</i>	penelitian explanatory research	175 perawat di RSUD Andi Djemma Masamba	Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan strategi koping berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pengujian efek moderasi menggunakan <i>absolute residual</i> menunjukkan bahwa variabel strategi coping tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.
2	(Goel and Verma, 2021) www.elsevier.com/locate/apmr	Workplace stress and coping mechanism in a cohort of Indian service industry <i>Asia Pacific Management Review</i>	Cross Sectional	204 karyawan dari tiga sektor pekerjaan yaitu pegawai asuransi, pegawai bank, dan pegawai telekomunikasi pada tahun 2018 di Madhya Pradesh, India	Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi stres di tempat kerja dan mekanisme koping stres berbeda secara signifikan sesuai usia, dimana karyawan yang lebih tua mendapat skor tinggi dalam penggunaan mekanisme koping tetapi stres di tempat kerja yang mereka rasakan juga tinggi dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih muda.
3	(La Torre <i>et al.</i> , 2019) http://link.springer.com/10.1007/s00420-018-1352-1	Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review <i>International Archives of Occupational and Environmental Health</i>	Literatur review	105 jurnal penelitian yang terdiri dari: 84 penelitian cross-sectional, 8 penelitian eksperimental dan 13 review jurnal.	<i>Anteseden techno-stres</i> (TS) yang dilaporkan dalam 47 penelitian (45%) berupa faktor individu, seperti usia, jenis kelamin dan pendidikan, faktor yang menyangkut teknologi itu sendiri, dan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Moderasinya dalam 40 penelitian (38%) berupa penyediaan

No	Penelitian (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Temuan / Hasil
					dukungan teknis, literasi, dan keterlibatan fasilitas, sedangkan konsekuensi hanya dalam 11 penelitian (10%) berupa produktivitas, prestasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
4	(Johari, 2020) https://hrmars.com/journals/papers/IJAR/BSS/v10-i6/7469	Work-Related Stress and Coping Strategies: A Systematic Literature Review. <i>International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences</i>	Systematic Literature Review	14 Artikel yang ditinjau diperoleh dari tiga database utama; Web of Science, Scopus dan Medline.	Stresor utama yang diidentifikasi dalam tinjauan ini meliputi beban kerja, ambiguitas peran, tanggung jawab, kurangnya kontrol pekerjaan, lingkungan fisik yang buruk, konflik, hubungan interpersonal dan manajemen. Strategi koping yang umum digunakan oleh karyawan: koping yang berfokus pada masalah, koping yang berfokus pada emosi, dan koping sumber daya.
5	(Zhang <i>et al.</i> , 2019) https://publish.kne-publishing.com/index.php/ijph/article/view/2904	Correlations among Work Stressors, Work Stress Responses, and Subjective Well-Being of Civil Servants: Empirical Evidence from China' <i>Iranian Journal of Public Health</i>	Cross sectional survey	874 pegawai negeri sipil di Tiongkok yang dilakukan dari Mei hingga Juni 2018	Hasil penelitian stresor kerja PNS secara signifikan berhubungan dengan jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja, latar belakang pendidikan, dan jabatan ($P < 0,05$). Stresor kerja PNS secara signifikan berkorelasi positif dengan respon stres kerja ($P < 0,05$). Stres kerja dan respons stres kerja memiliki korelasi negatif signifikan dengan <i>Subjective Well Being</i> PNS
6	(Topa and Jurado-Del Pozo, 2018b) http://www.mdpi.com/2077-0383/7/12/523	Emotional Exhaustion and Health Complaints as Indicators of Occupational Diseases Among Civil Servants in Spain. <i>Journal of Clinical Medicine</i>	Cross Sectional	Sampel merupakan tiga macam pekerja Spanyol, yaitu petugas pemadam kebakaran ($n = 80$), tentara profesional ($n = 77$), dan petugas penjara ($n = 107$)	Temuan penelitian menunjukkan bahwa masa kerja dan pelanggaran kontrak secara signifikan berhubungan dengan kelelahan emosional dan keluhan kesehatan. Tingkat signifikansi lebih tinggi untuk petugas penjara daripada petugas pemadam kebakaran dan tentara Spanyol.

No	Penelitian (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Temuan / Hasil
7	(Song <i>et al.</i> , 2021) https://bmcpublishcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-10710-2	The impact of resilience on anxiety and depression among grass-roots civil servants in China. <i>BMC Public Health</i>	Cross sectional	302 pegawai negeri sipil golongan rendah di Cina	Hasil penelitian menemukan ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin, pendidikan, posisi, hubungan dengan rekan kerja, latihan fisik, dan pendapatan bulanan terhadap stres pada pegawai negeri sipil golongan rendah ($P < 0,05$). <i>Resiliensi</i> secara negatif mempengaruhi stres pegawai negeri sipil golongan rendah, dan menjadi mediator dan moderator yang efektif dalam hubungan antara stres dan kecemasan dan depresi.
8.	(Guan <i>et al.</i> , 2017) http://www.mdpi.com/1660-4601/14/8/872	Effect of Job Strain on Job Burnout, Mental Fatigue and Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	Studi cross sectional	5000 PNS di Cina	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, 33,8% pegawai negeri ditemukan menderita ketegangan kerja. PNS dengan <i>job strain</i> tinggi memperlihatkan skor kelelahan mental, dan kejadian penyakit kronis yang lebih tinggi
9	(Jolly, Kong and Kim, 2021) https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.2485	Social support at work: An integrative review <i>Journal of Organizational Behavior</i>	Literature review		Kajian ini menemukan bahwa dukungan sosial dapat menjadi salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki individu di tempat kerja. Dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya berharga yang mendorong perilaku, mempengaruhi, dan dapat memberikan penyangga terhadap tuntutan pekerjaan yang penuh tekanan.
10	(Hendy, Can and Black, 2019)	Workplace Deviance as a Possible "Maladaptive	Cross sectional	411 pegawai universitas di Amerika Serikat	Hasil penelitian mendukung gagasan bahwa penyimpangan di tempat kerja merupakan perilaku

No	Penelitian (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Temuan / Hasil
	https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01639625.2018.1441684	Coping" Behavior Displayed in Association with Workplace Stressors <i>Deviant Behavior</i>			"maladaptive coping" yang merupakan respons terhadap persepsi dukungan yang rendah dari supervisor dan rekan kerja.
11	(Sehsah <i>et al.</i> , 2021a) https://ejfs.springeropen.com/articles/10.1186/s41935-021-00230-w	Work burnout and coping strategies among Egyptian forensic physicians: a national study <i>Egyptian Journal of Forensic Sciences</i>	Cross Sectional	Semua 152 dokter forensik di Mesir (97 pemeriksa forensik dan 55 ahli patologi forensik) yang dipekerjakan setidaknya selama 1 tahun	Hasil penelitian menunjukkan, kelelahan emosional secara signifikan berkorelasi positif dengan agama dan perilaku. Depersonalisasi secara signifikan berkorelasi negatif dengan koping aktif serta pencapaian pribadi berkorelasi positif dengan koping adaptif, termasuk fokus pada masalah.
12	(Margaret, Simon and Sabina, 2018) http://edelweisspublications.com/articles/22/273/	Sources of Occupational Stress and Coping Strategies among Teachers in Borstal Institutions in Kenya <i>Edelweiss: Psychiatry</i>	Penelitian kualitatif dengan desain studi fenomenologi	Guru sekolah dasar, sekolah menengah dan pelatih kejuruan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja, kondisi hidup dan kurangnya sumber daya adalah sumber utama stres, sedangkan latihan fisik, intervensi agama, penggunaan alkohol adalah salah satu strategi koping yang digunakan. Kurangnya layanan konseling profesional juga muncul sebagai situasi yang mengarah pada tingkat stres yang tinggi.
13	(Singh <i>et al.</i> , 2019) http://www.ijoem.com/text.asp?2019/23/2/73/267752	A Study of stress, coping, social support, and mental health in police personnel of Uttar Pradesh <i>Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine</i>	Cross Sectional	Sampel terdiri dari 300 personel polisi laki-laki yaitu 100 polisi, 100 inspektur, dan 100 pegawai.	Di antara personel polisi, inspektur mencetak skor stres kerja rata-rata tertinggi ($39,89 \pm 13,17$) dengan skor terendah koping aktif ($17,40 \pm 7,37$), koping adaptif ($23,81 \pm 8,59$), dan skor rata-rata tertinggi dalam koping maladaptif ($21,43 \pm 7,89$). Kesehatan mental inspektur paling terpengaruh dengan skor rata-rata tertinggi ($97,81 \pm 24,49$).

No	Penelitian (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Temuan / Hasil
14	(Jamal <i>et al.</i> , 2017)	Coping Strategies and Hardiness as Predictors of Stress among Rescue Workers <i>Pakistan Journal of Psychological Research</i>	Cross Sectional	Sampel terdiri dari 100 petugas, berusia 20-40 tahun, dari Gujrat	Temuan penelitian menunjukkan hubungan yang bermakna secara negatif antara stres dengan <i>problem focus coping</i> , dan hubungan yang bermakna secara positif antara stres dengan <i>avoidan coping</i> , serta ketahanan dengan <i>problem focus coping</i> . Analisis Regresi Berganda mengungkapkan bahwa ketahanan secara signifikan dapat memprediksi stres yang dirasakan.
15	(H. R. Kim <i>et al.</i> , 2020) https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19338244.2019.1666789	Protective and risk factors for depressive mood and anxiety against occupational stress: examining temperament character and coping strategy among civil servant. <i>Archives of Environmental & Occupational Health</i>	Cross Sectional	1197 PNS di Korea	Stres kerja yang tinggi, temperamen dan penghindaran, karakter kooperatif, dan menggunakan coping yang berfokus pada emosi adalah faktor risiko depresi. Selain itu, jenis kelamin perempuan, tingkat stres kerja yang tinggi, dan temperamen dan penghindaran merupakan faktor risiko kecemasan.
16	(Rosas-Santiago, 2019) https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1134793719300478	Cognitive behavioral and psychoeducational intervention to modify coping styles and burnout syndrome in civil servants: An experimental study. <i>Ansiedad y Estrés</i>	Eksperimental	31 pegawai Komisi Hak Asasi Manusia Negara Bagian Veracruz, Meksiko yang dibagi dalam kelompok eksperimen (n = 15) dan kelompok kontrol (n = 16)	Setelah intervensi, dibandingkan dengan kontrol, kelompok eksperimen menggunakan strategi coping aktif yang lebih tinggi dan menunjukkan penurunan tingkat kelelahan, akibat stres kerja yang signifikan.
17	(Woranetipo and Chavanovanich, 2021)	Three-way Interactions of Workload, Social Support	Cross Sectional	260 pegawai negeri sipil di sektor pemerintahan di Thailand	Hasil penelitian menunjukkan interaksi tiga arah yang signifikan ($\beta = -1,82$, $p < 0,05$) di mana pengaruh positif beban kerja terhadap kelelahan

No	Penelitian (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Temuan / Hasil
	https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/245354	and Coping Strategy on Job Burnout, <i>The Journal of Behavioral Science (TJBS)</i>			kerja berkurang ketika pegawai negeri sipil memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi di tempat kerja.
18	(Liang <i>et al.</i> , 2022) https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0925753522000480	Revealing the mechanism of stress generation for construction frontline professionals through development of structural stressors–coping–stress models <i>Safety Science</i>	Penelitian kuantitatif	500 data kuantitatif pegawai konstruksi profesional	Strategi koping secara signifikan mempengaruhi stres dan menghasilkan model <i>Stressors–Coping–Stress</i> .
19	(Hasan and Tumah, 2019) https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ppc.12292	The correlation between occupational stress, coping strategies, and the levels of psychological distress among nurses working in mental health hospital in Jordan <i>Perspectives in Psychiatric Care</i>	<i>Descriptive explanatory</i>	119 perawat di Rumah sakit	Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipan mengalami stres kerja dan gangguan kejiwaan tingkat sedang dengan mekanisme koping yang berbeda-beda. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dan level depresi dengan strategi koping
20	(Fathi and Simamora, 2019) https://iopscience.iop.org/article/10.1088	Investigating nurses' coping strategies in their workplace as an indicator of quality of nurses' life in Indonesia: a preliminary study	Cross sectional	134 perawat yang bekerja di Puskesmas dan Rumah sakit	Temuannya menunjukkan bahwa perawat menggunakan agama, pembiasaan ulang positif, dukungan instrumental, dan perencanaan sebagai strategi koping yang paling sering digunakan.

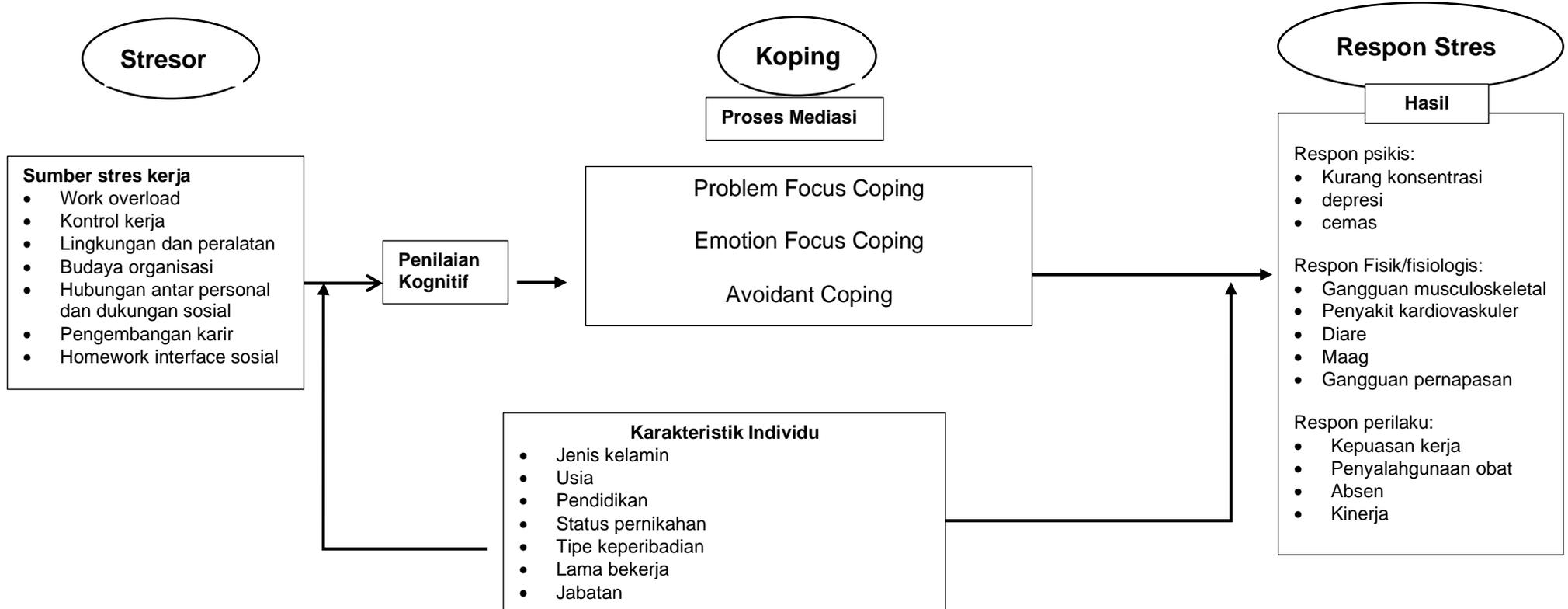
No	Penelitian (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Temuan / Hasil
	/1755-1315/248/1/012031	<i>IOP Conference Series: Earth and Environmental Science</i>			
21	(Anderson <i>et al.</i> , 2022) https://www.mdpi.com/1660-4601/19/4/2355	Self-Reported Coping Strategies for Managing Work-Related Stress among Public Safety Personnel. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	Cross sectional	826 Personil keamanan publik	Hasil menunjukkan personil keamanan publik (PSP) menggunakan beberapa strategi koping secara bersamaan untuk mengatasi stres kerja. Keberhasilan mereka cenderung berhubungan dengan pengobatan, khususnya psikoterapi, baik sendiri atau dalam kombinasi dengan intervensi lain, dan hampir selalu menekankan dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan teman dekat.
22	(Lourenção <i>et al.</i> , 2022) https://www.mdpi.com/1660-4601/19/6/3332	Analysis of the Coping Strategies of Primary Health Care Professionals: Cross-Sectional Study in a Large Brazilian Municipality. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	Cross Sectional	333 tenaga kesehatan yang bekerja di unit perawatan kesehatan primer di São José do Rio Preto, Brasil.	Profesional di unit perawatan kesehatan primer menerapkan strategi koping berbeda pada masalah dan situasi stres yang dialami di lingkungan kerja. Strategi-strategi ini dapat melibatkan sikap yang lebih positif yang berfokus pada konfrontasi dan pemecahan masalah, dan pada respons emosional yang melibatkan sikap penghindaran dan penyangkalan masalah.
23	(Manzoor <i>et al.</i> , 2022) https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-022-03520-6	Coping strategies adopted by medical residents in dealing with work-related stress: a mixed-methods study. <i>BMC Medical Education</i>	mixed-methods study	250 residen di rumah sakit Rawalpindi & Muzaffarabad	Penelitian menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara strategi koping, yang digunakan oleh residen medis. Dalam diskusi kelompok terfokus, keterlibatan perempuan lebih banyak (58% n = 14) dibandingkan laki-laki.

No	Penelitian (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Temuan / Hasil
24	(Otsuka <i>et al.</i> , 2022) https://www.mdpi.com/1660-4601/19/8/4806	Associations between Coping Profile and Work Performance in a Cohort of Japanese Employees. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	2-year prospective cohort study	1359 karyawan di jepang	Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa profil coping dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan kinerja. Kemungkinan dampak strategi coping pada produktivitas pekerja memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

2.6 Kerangka Teori

Teori terkait stres berupa model Stresor-Koping-Stres merupakan hasil modifikasi teori transaksional Lazarus yang dikembangkan oleh John. M Ivancevich dkk (2007) dan kemudian dimodifikasi oleh Hasan dan Tumah (Hasan and Tumah, 2019). Gambar.1 menjelaskan bahwa pengalaman stres merupakan interaksi individu dengan lingkungan sehingga respon stres ditentukan oleh penilaian kognitif setiap individu. Ketika dihadapkan pada stresor, individu akan melakukan penilaian dan evaluasi terhadap ancaman tersebut sehingga mengubah situasi yang ada untuk mengatasi stres. Jika individu dapat melakukan koping yang adaptif dan efektif maka reaksi stres tidak terjadi namun bila individu melakukan coping yang maladaptif dan tidak efektif maka dapat menimbulkan respon stres sehingga menyebabkan perubahan struktur kognitif, fisik, emosional dan psikologis individu. Reaksi stres yang timbul dapat menimbulkan gejala fisik, gejala psikologis, dan atau perilaku. Kondisi individu juga merupakan faktor yang mempengaruhi kejadian stres kerja, dimana kemampuan koping dan stres berhubungan dengan karakteristik individu (seperti usia, pendidikan, jenis kelamin, kepribadian, dan pengalaman)

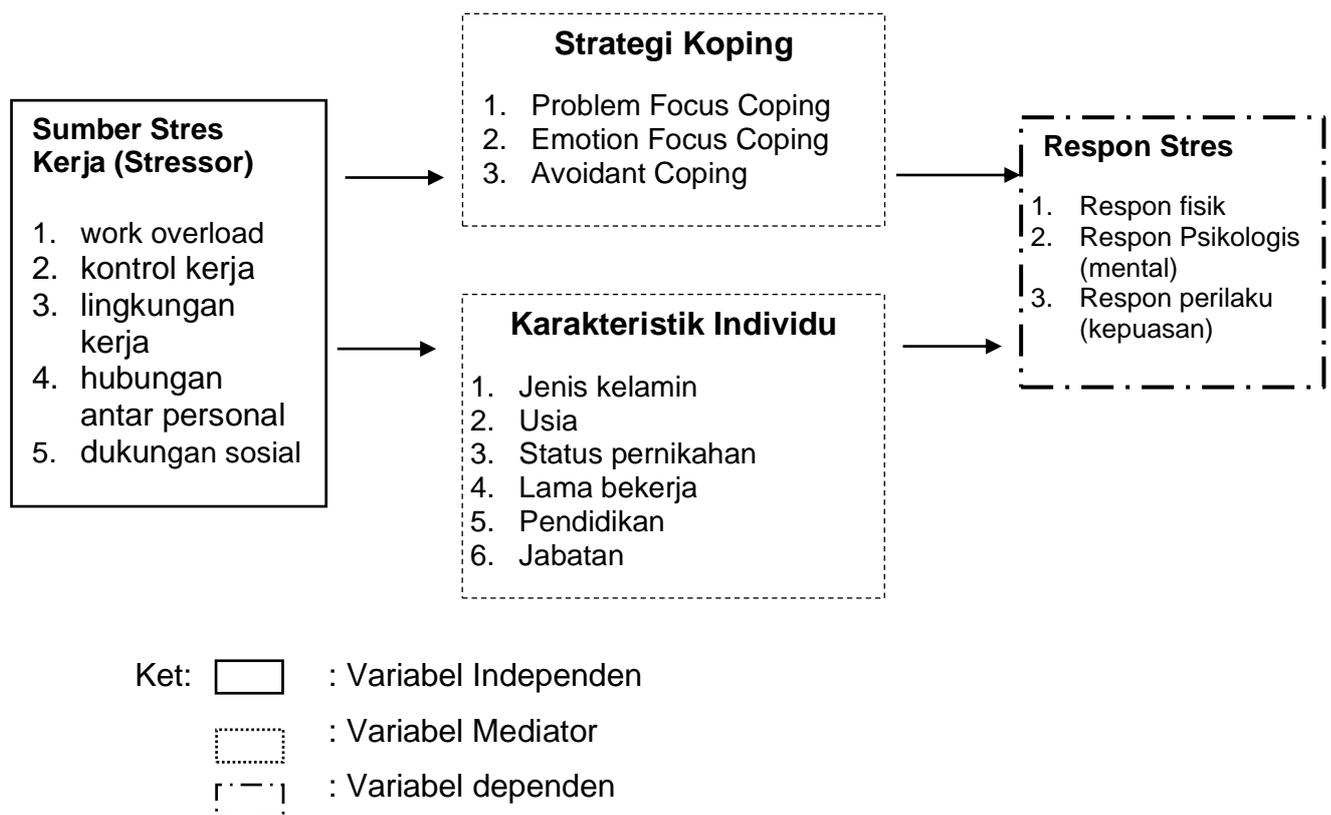
Peneliti memilih teori ini karena dianggap mampu menjelaskan secara holistik hubungan stressor, koping dengan stres kerja yang akan diteliti.



Gambar 1. Teori Stersor-Koping-Stres oleh oleh John M Ivancevich dkk (2007) dimodifikasi oleh Hasan dan Tumah (2019) dan dimodifikasi oleh peneliti

2.7 Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori diatas, maka sebagai pedoman dan atau acuan dalam proses penelitian untuk menilai hubungan sumber stres kerja, mekanisme koping dan respon stres pada pegawai KPPN di Sulawesi Selatan digambarkan dalam sebuah kerangka konseptual peneliti sebagai berikut:



Gambar 2. Strategi koping sebagai mediator stresor dan stres di tempat kerja.

2.8 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Terdapat hubungan antara sumber stres kerja (stresor) terhadap respon stres kerja yang dimediasi oleh karakteristik individu pada PNS KPPN di Sulawesi Selatan.
- b. Terdapat hubungan antara sumber stres kerja (stresor) terhadap respon stres kerja yang dimediasi oleh strategi koping pada pegawai KPPN di Sulawesi Selatan.

2. Hipotesis Nol (Ho)

- a. Tidak terdapat hubungan antara sumber stres kerja (stresor) terhadap respon stres kerja yang dimediasi oleh karakteristik individu pada pegawai KPPN di Sulawesi Selatan
- b. Tidak terdapat hubungan antara sumber stres kerja (stresor) terhadap respon stres kerja yang dimediasi oleh strategi koping pada pegawai KPPN di Sulawesi Selatan

2.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 3. Defenisi Operasional dan Kriteria Objektif Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Objektif	Alat Ukur	Skala
1.	Sumber stres kerja (stresor)	<p>semua sumber stres dalam pekerjaan yang timbul dan sering dialami pegawai PNS kantor KPPN yang meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Work overload - Kontrol kerja - Lingkungan kerja - Hubungan interpersonal - Dukungan sosial 	<p>Skor subskala yang lebih tinggi menunjukkan respon stres yang lebih tinggi.</p> <p>Kriteria penilaian total berdasarkan (Ministry of Health Labour & Welfare Japan, 2015):</p> <p>Sumber stres sangat tinggi (total skor >97), tinggi (total skor 80-96), sedang (total skor 70-79), rendah (total skor 51-69), dan sangat rendah (total skor <51).</p>	<p>Kuesioner baku berupa <i>The Brief Job Stress Questionnaire</i> (BJSQ) berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 17 item pertanyaan untuk mengukur work overload, kontrol kerja, lingkungan kerja, dan hubungan antar personal dengan menggunakan skala Likert 4 point dari “sangat tidak setuju” =1, “tidak setuju” =2, “setuju” =3, “sangat setuju”=4. • 9 item pertanyaan untuk mengukur dukungan sosial menggunakan skala Likert 4 poin dari “teramat sangat” =4, “sangat” =3, “agak”=2, hingga “sama sekali tidak” =1 	Interval
2.	Strategi Koping	<p>Cara yang dilakukan untuk mengatasi masalah yang dialami pegawai PNS, meliputi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Problem Focus Coping 	<p>Distribusi frekuensi nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi, tiap variabel berdasarkan</p>	<p>Kuesioner baku <i>The Brief COPE</i> yang terdiri dari 28 item, <i>Problem-Focused Coping</i> (Items 2, 7, 10, 12, 14, 17, 23, 25), <i>Emotion-Focused</i></p>	Interval

No	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Objektif	Alat Ukur	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> - Emotion Focus Coping - Avoidant Coping 	skala likert. Skor subskala yang lebih tinggi menunjukkan penggunaan koping yang tinggi	<i>Coping</i> (Items 5, 9, 13, 15, 18, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28) dan <i>Avoidant Coping</i> (Items 1, 3, 4, 6, 8, 11, 16, 19). Kuesioner diukur menggunakan skala likert 4 poin, “tidak pernah”=1, “kadang-kadang”=2, “sering”=3, “sangat sering”=4	
3	Respon stres kerja	Respon fisik, respon psikologis (mental) dan respon perilaku berupa kepuasan yang dialami pegawai PNS KPPN yang menggambarkan kondisi kesehatan sebulan terakhir.	Skor subskala yang lebih tinggi menunjukkan respon stres yang lebih tinggi. Kriteria penilaian berdasarkan (Ministry of Health Labour & Welfare Japan, 2015): Respon stres sangat tinggi (total skor >85), tinggi (total skor 77-85), sedang (total skor 61-76), rendah (total skor 41-60), dan sangat rendah (total skor <41).	Kuesioner baku berupa <i>The Brief Job Stress Questionnaire</i> (BJSQ) yang terdiri dari 29 item. Respon psikologis (item 1-18), respon fisik (item 19-29), respon perilaku (item 56-57) Kuesioner diukur menggunakan skala likert 4 poin, “tidak pernah”=1, “kadang-kadang”=2, “sering”=3, “sangat sering”=4	interval

No	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Objektif	Alat Ukur	Skala
4	Karakteristik Individu (Zhang <i>et al.</i> , 2019)				
	▪ Jenis Kelamin	Identitas responden sejak lahir	1 = laki-laki 2 = Perempuan	Kuesioner data identitas dan karakteristik responden	Kategorial
	▪ Usia	Usia hidup responden dalam tahun yang dihitung sejak lahir sampai penelitian dilakukan	1 = 18 – 30 Tahun 2 = 31 – 40 Tahun 3 = 41 – 51 Tahun 4 = > 51 Tahun	Kuesioner data identitas dan karakteristik responden	Kategorial
	▪ Status pernikahan	Status pernikahan responden saat penelitian dilakukan	1 = belum menikah 2 = menikah	Kuesioner data identitas dan karakteristik responden	Kategorial
	▪ Lama bekerja	Lama responden bekerja sebagai PNS saat penelitian dilakukan	1 = < 1 tahun 2 = 1-3 tahun 3 = 4 - 10 tahun 4 = > 10 tahun	Kuesioner data identitas dan karakteristik responden	Kategorial
	▪ Pendidikan	Pendidikan formal yang telah dilalui oleh partisipan	1 = SMA 2 = Diploma 3 = Sarjana 4 = Pascasarjana	Kuesioner data identitas dan karakteristik responden	Kategorial
	▪ Jabatan	Jabatan responden di kantor KPPN saat penelitian dilakukan	1 = Pejabat eselon III/IV 2 = Pejabat Fungsional 3 = Pelaksana	Kuesioner data identitas dan karakteristik responden	Kategorial