

Strategi Coping sebagai Variabel Intervening: Apakah ada Hubungan antara Kematangan Emosi dengan Stres Kerja pada Karyawan di Surabaya?

Aziziah Rahma Amalia^a

^aFakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: aziziahrahma@gmail.com

Diserahkan : 9 Mei 2023

Diterima : 22 Mei 2023

Abstrak. Stres kerja merupakan kesadaran atau perasaan disfungsi pada individu yang dirasakan atau kejadian di tempat kerja yang berhadapan dengan keadaan yang tidak biasa sehingga mereka berperilaku membias yang disebabkan perasaan tidak aman dan gugup muncul terhadap lingkungan. Salah satu faktor kepribadian yang memicu munculnya stres kerja yaitu kemampuan mengendalikan emosi. Karyawan yang dapat mengendalikan emosi menunjukkan tanda-tanda memiliki emosi yang matang. Kematangan emosi adalah suatu kepribadian individu yang berusaha untuk mencapai keadaan emosi yang sehat karena bersifat dinamis yang bisa diamati dan dipelajari. Untuk mencegah terjadinya stres kerja pada karyawan, perlu dikembangkan strategi pemecahan masalah terhadap masalah yang sedang dialami yaitu strategi coping. Strategi coping merupakan suatu cara individu yang mencoba berproses untuk mengatur rencana dari tuntutan (dari individu atau lingkungan) dengan hal-hal yang digunakan dalam menghadapi masalah stressfull. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah strategi coping dapat memberi pengaruh pada hubungan antara kematangan emosi dan stres kerja. Analisis ini menggunakan variabel bebas yaitu kematangan emosi. Variabel terikat yaitu stres kerja. Variabel intervening yaitu strategi coping. Sampel penelitian ini adalah karyawan di Surabaya sebanyak 162 responden. Sampel dilakukan dengan metode probability sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner melalui google form. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh tidak langsung yang signifikan dalam hubungan antara kematangan emosi dengan stres kerja melalui strategi coping.

Abstract. Occupational stress refers to deviant behaviors due to anxiety and anxiety about the environment as an awareness or feeling of dysfunction that an individual feels in the face of a unique situation or situation at work. One of the personality factors that cause work stress is the ability to control emotions. Employees who can control their emotions show mature emotions. Emotional maturity is an individual personality that strives to achieve a healthy emotional state because it is a dynamic that can be observed and learned. To prevent work stress for employees, it is necessary to develop problem-solving strategies, or coping strategies, for the problems they experience. A coping strategy is a process by which individuals try to manage the distance that exists between their needs (either arising in the environment or within the individual) and the resources they use to deal with stressful situations. This study aimed to find out whether coping strategies affect the relationship between emotional maturity and job stress. This analysis uses an independent variable, namely emotional maturity. The dependent variable is work stress. The intervention variable is a coping strategy. The sample for this study is 162 employees in Surabaya. Samples were collected using a probability sampling method. Data collection was performed using questionnaires. The data analysis method used in this study is multiple linear regression. The results of this study showed that the indirect effect of coping strategies on the relationship between emotional maturity and work stress was significant.

Kata kunci : strategi coping, kematangan emosi, stres kerja

1. Pendahuluan

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin meningkat bahkan mengharuskan perusahaan untuk lebih kompetitif dalam bersaing agar dapat mempersiapkan segalanya dengan maksimal. Salah satu faktor penting dalam perusahaan adalah kinerja karyawan yang harus diperhatikan untuk dapat mencapai semua tujuan perusahaan. Suatu tujuan perusahaan akan dapat tercapai apabila perusahaan dapat memperhatikan karyawannya dengan baik agar tetap dapat merasakan rasa aman yang disebabkan oleh kondisi lingkungan yang berubah atau adanya ketidakpastian terkait durasi kerja dan tuntutan tugas sehingga berdampak pada stres kerja yang membuat karyawan menjadi tidak nyaman pada pekerjaannya.

Parker dan Decotiis (1983) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ditemukan kesadaran atau perasaan tidak berfungsi normal pada individu yang dirasakan atau kejadian di tempat kerja. Hal ini dapat terjadi ketika karyawan berhadapan dengan kondisi yang aneh sehingga mereka berperilaku membias karena timbulnya rasa tidak aman dan gugup terhadap lingkungan. Robbins (1996) mengungkapkan bahwa dari hasil sebuah survey pada 600 pekerja di Amerika, 276 orang mengatakan bahwa pekerjaan mereka sangat penuh dengan stres dan 204 orang mengatakan bahwa stres yang mereka alami terlalu buruk dan mendorong mereka untuk berhenti bekerja.

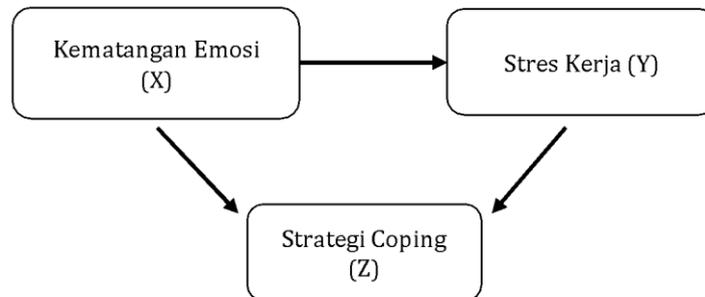
Salah satu faktor dari stres kerja yaitu kematangan emosi. Jika karyawan tidak dapat menyepadankan antara emosi dan bekerjanya maka akan sering timbulnya perbentrokan. Memiliki kematangan emosi dapat membantu individu untuk menciptakan toleransi perasaan dan dapat belajar mengatasi masalah tanpa memperlihatkan emosinya. Dengan demikian, kematangan emosi berperan penting pada karyawan agar tetap produktif dalam bekerja dan dapat mengatasi masalah yang ada.

Menurut Katkovsky dan Gorlow (Ilmi, 2011) kematangan emosi adalah suatu kepribadian individu yang berupaya untuk memperoleh keadaan emosi yang sehat karena bersifat dinamis yang bisa diamati dan dipelajari. Kematangan emosi karyawan dapat dilihat ketika dia bereaksi atau bertindak terhadap masalah yang dihadapinya. Dengan demikian, karyawan tersebut sudah mempersiapkan cara atau rencana untuk menyelesaikan masalahnya.

Oleh karena itu pentingnya seorang karyawan memerlukan strategi *coping* untuk menyelesaikan masalahnya bahkan melatih tekanan stres kerja yang dihadapi. Menurut Lazarus dan Folkman (Khoiroh, 2013) coping merupakan proses individu untuk mencari cara yang mencoba berproses untuk mengatur rencana dari tuntutan (dari individu atau lingkungan) dengan hal-hal yang digunakan dalam menghadapi masalah *stressfull*.

2. Metode

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional.



Gambar 1. Model penelitian

Metode pengambilan data pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui google form dengan probability sampling adalah accidental sampling, yaitu cara penentuan sampel dengan mengambil responden yang tersedia secara acak di suatu tempat atau dapat diakses sesuai dengan konteks penelitian (Sugiyono, 2017). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Skala adalah kumpulan pernyataan yang ditulis, dibuat, dan dianalisis sehingga skor atau nilai dapat diberikan pada respons item dalam pernyataan tersebut. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengambil data berdasarkan variabel yang telah ditetapkan, yaitu skala kematangan emosi (variabel bebas) dari oleh Katkovsky & Gorlow (Ilmi, 2011) yang memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,891 dengan total aitem sebanyak 15. Dalam uji validitas terdapat 13 aitem valid dan 2 aitem tidak valid. Skala stres kerja (variabel terikat) dari Parker Decotiis (1983) yang dikembangkan oleh Shukla & Srivastiva (2016) yang memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,091 dengan total aitem sebanyak 22. Dalam uji validitas terdapat 21 aitem valid dan 1 aitem tidak valid. Skala strategi coping (variabel intervening) dari Lazarus dan Folkman (1984) yang memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,831 dan 0,903 dengan total aitem sebanyak 24. Dalam uji validitas terdapat 24 aitem valid.

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Surabaya. Analisis data penelitian ini adalah data kuantitatif yang digunakan untuk menentukan kebenaran hipotesis yang diajukan. Data statistik penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer IMB SPSS for Windows versi 22.

3. Hasil

Uji asumsi penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah data normal (data parametrik). Berikut hasil uji prasyarat:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			
	Statistik	Df	Sig.	Keterangan
Stres kerja	0,070	150	0,068	Data normal

Hasil uji normalitas pada variabel stres kerja memiliki nilai 0,068 ($> 0,05$) yang menunjukkan bahwa data tersebut normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Stres Kerja – Kematangan Emosi	1,098	0,346	Linier
Stres Kerja – Emotion Focus Coping	1,085	0,360	Linier
Stres Kerja – Problem Focus Coping	1,412	0,91	Linier

Hasil uji linieritas ketiga variabel tersebut adalah 0,346, 0,360, 0,91 ($>0,05$) yang menunjukkan bahwa data memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kematangan Emosi – Emotional Focus Coping	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas
Kematangan Emosi – Problem Focus Coping	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas untuk variabel-variabel di atas dengan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	p-value	Keterangan	Kesimpulan
Kematangan Emosi	0,050	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Emotional Focus Coping	0,691	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Problem Focus Coping	0,136	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Pada hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai p dari variabel-variabel di atas adalah 0,050, 0,691, 0,136 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas berdasarkan data penelitian.

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Regresi Ganda

A.R. Amalia/Strategi Coping sebagai Variabel Intervening: Apakah ada Hubungan antara Kematangan Emosi dengan Stres Kerja pada Karyawan di Surabaya?

Koefisien Regresi Jalur 1	
Model	
Unstandardized Coefficients	
B	0,642
Std. Error	0,076
Standardized Coefficients	
Beta	0,568
t	0,403
Sig	0,000
Koefisien Regresi Jalur 2	
Model	
Unstandardized Coefficients	
B	0,417
Std. Error	0,048
Standardized Coefficients	
Beta	0,583
t	8,726
Sig	0,000

	Kematangan Emosi	Emotional Coping	Focus Coping
Koefisien Regresi Jalur 1			
Model			
Unstandardized Coefficients			
B	-0,206	0,258	
Std. Error	0,135	0,119	
Standardized Coefficients			
Beta	-0,151	0,214	
t	-1,530	2,156	
Sig	0,128	0,032	

	Kematangan Emosi	Problem Coping	Focus
Koefisien Regresi Jalur 1			
Model			
Unstandardized Coefficients			
B	-0,192	0,363	
Std. Error	0,137	0,191	
Standardized Coefficients			
Beta	-0,140	0,190	
t	-1,401	1,899	
Sig	0,163	0,060	

Hasil Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	0,568	0,323	0,318	10,135
1	0,178	0,323	0,019	14,699
1	0,583	0,340	0,335	6,340
1	0,157	0,025	0,012	14,752

Nilai pengaruh langsung variabel kematangan emosi terhadap strategi coping-problem focus coping sebesar -0,140 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kematangan emosi terhadap strategi coping-problem focus coping yaitu perkalian antara koefisien beta kematangan emosi terhadap strategi coping-problem focus coping dengan nilai koefisien beta strategi coping-problem focus coping terhadap stres kerja yaitu: $0,583 \times 0,190 = 0,583$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kematangan emosi (X) secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel stres kerja (Y) melalui strategi problem-focused coping. Artinya pengaruh tidak langsung signifikan dan hipotesis dapat diterima.

4. Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kematangan emosi tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap variabel stres kerja pada karyawan di kota Surabaya. Sementara itu, dalam variabel kematangan emosi terhadap variabel stres kerja melalui strategi coping memberi pengaruh tidak langsung secara signifikan. Salah satu faktor kepribadian yang memicu munculnya stres kerja yaitu kemampuan mengendalikan emosi. Karyawan yang memiliki kesabaran dan dapat mengendalikan emosi menunjukkan tanda-tanda memiliki emosi yang matang. Seperti yang diungkapkan oleh Hurlock (1992) dalam Ritonga dan Azhmi (2019) bahwa

seseorang dengan emosi yang matang ditandai dengan kemampuan mengevaluasi situasi secara kritis sebelum bertindak. Seseorang yang matang secara emosional dapat menunda reaksinya dan tidak terpengaruh oleh rangsangan internal dan eksternal.

Seorang karyawan dapat merasakan stres kerja apabila ia mendapatkan tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang dapat berdampak pada kinerja karyawan menurun, produktivitas rendah, dan cenderung mudah merasakan lelah. Menurut Parker & Decotiis (1983) stres kerja adalah perasaan yang terganggu pada individu yang terjadi di tempat kerja. Seorang karyawan dapat mengurangi keadaan atau perasaan stres kerja dengan memiliki kemampuan untuk menangani masalah yang dapat menyebabkan stres kerja (coping). Coping adalah suatu proses individu yang berusaha untuk mencoba mengelola atau mengendalikan jarak yang ada pada tuntutan dengan sumber daya yang dimiliki (Eunike, dll 2012).

5. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan emosi dengan stres kerja karyawan yang bekerja di Surabaya, terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kematangan emosi dengan strategi coping, tidak terdapat hasil yang signifikan untuk hubungan antara strategi coping dengan stres kerja, dan pada penelitian ini strategi coping sebagai variabel antara memiliki hubungan tidak langsung antara kematangan emosi dengan stres kerja.

Referensi

- Amiril, F. A. R. (2013). Hubungan antara kematangan emosi dan kontrol diri dengan stress kerja pada guru SLB di Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Astuti, N. R. P., & Rizana, D. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Burnout, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(4), 527-535.
- Haryanti, Dwi, & Permata Ashfi Raihana, S. Psi., MA (2021) Hubungan Kematangan Emosi Dengan Strategi Coping Pada Remaja Akhir. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Indrianingsih, A., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 418-432.
- Khoiroh, Q. (2013). Hubungan strategi coping dengan tingkat premenstrual syndrome pada mahasiswi fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Maulid, B. P. (2021). Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Mahasiswa Yang Bekerja (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Nissa, S. K., Rif'ah, E. N., & Rokhmah, D. (2022). Strategi Coping Stress pada Dosen Perempuan yang Melaksanakan Work from Home (WFH) Selama Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(04), 311-321.
- Pambudhi, Y. A., Abas, M., Marhan, C., & Fajriah, L. (2022). Strategi Coping Stress Mahasiswa Dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Amal Pendidikan*, 3(2), 110-122.

- Pangestu & Puji, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Anggota Kepolisian Di Polrestabes Kota Semarang). Universitas Islam Sultan Agung.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinant of job stress. *Organizational Behavior And Human Performance*, 160-177.
- Rustiana, E. R. & Widya, H. C. (2012). Stress Kerja Dengan Pemilihan Strategi Coping. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 149-155.
- Ritonga., & Azhari, Azhmi. (2016). Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- Sari, H. M. (2020). HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN EMOSI DAN KONTROL DIRI DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT RSJD Dr. AMINO GONDOHUTOMO PROVINSI JAWA TENGAH (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Shukla, A. & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3, 1-19. <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Sitasari, N. W., Rachmawati, W., Rizqillah, A., & Rozali, Y. A. (2022). Kematangan Emosi Dengan Stress Belajar Daring Pada Siswa SMA Di Sukoharjo. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 3(1), 30-37.
- Tuasikal, A. N. A., & Retnowati, S. (2019). Kematangan emosi, problem-focused coping, emotion-focused coping dan kecenderungan depresi pada mahasiswa tahun pertama. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 105-118.
- Jawa Pos.com. 29 November 2021. Data BPS, Jam Kerja 328.894 Orang di Surabaya Dikurangi. <https://www.jawapos.com/surabaya/29/11/2021/data-bps-jam-kerja-328-894-orang-di-surabaya-dikurangi/?page=all>. Diakses pada 25 September 2022
- Ghozali, I., & Latan, L. (2014). *Partial Least Squares. konsep, metode, & aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guglielmino, P. J. & Murdick, R. G. (1997). Self directed learning: the quiet revolution in corporate training and development. *S.A.M Advanced Management Journal*. 62(3). 10-18.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sinkovicks, R. R (2011). PLS-SEM: indeed silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*. 19(2). 139-151.
- Handoyo, S. (2010). Pengukuran *servant leadership* sebagai alternatif kepemimpinan di institusi pendidikan tinggi pada masa perubahan organisasi. *Makara, Sosial Humaniora*. 14(2). 130-140.
- Hashim, A. (2013). A conceptual framework for antecedents and consequence of organizational learning capability. *Information Management and Business Review*. 5(12). 577-583.
- Huysman, M. (2000). An organizational learning approach to the learning organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 9(2). 133-145.