

PERAN STRATEGI COPING DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF KARYAWAN

Falti Manullang^{1*}, Dian Surya Sampurna²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email : falti.manulang@gmail.com^{1*}, dian_surya_sampurna@stei.ac.id²

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 2 Bulan : Februari Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>Employee well-being has become an important indicator in measuring a company's success in managing human resources. This study aims to analyze the role of coping strategies in mediating the effect of work stress and work environment on employees' subjective well-being. This study uses a quantitative approach. The population in this study consists of all employees of XYZ Company, totaling 50 employees. This study uses data analysis methods using SmartPLS software version 3.2.7. PLS or Partial Least Square test is a structural equation modeling (SEM) approach based on variance. The results of this study found that work stress does not affect employees' subjective well-being. Work stress does not affect coping strategies. Work environment affects employees' subjective well-being. Work environment affects coping strategies. Coping strategies have a significant effect on employees' subjective well-being. Coping strategies mediate the effect of work stress on employees' subjective well-being insignificantly. Coping strategies mediate the effect of work environment on employees' subjective well-being insignificantly. Therefore, a supportive work environment, including positive relationships with colleagues and management, has been shown to increase employees' subjective well-being. Social support and resources provided by the work environment help employees choose more adaptive coping strategies. In addition, the use of adaptive coping strategies, both problem-focused and emotion-focused, contributes positively to employees' happiness and life satisfaction.</i></p> <p>Keywords: <i>Stress, Environment, Coping Strategies, Subjective Well-being.</i></p>
Abstrak	<p><i>Kesejahteraan karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategi coping dalam memediasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan subjektif karyawan. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Perusahaan XYZ berjumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.7. Uji PLS atau Partial Least Square merupakan pendekatan persamaan struktural (Structural Equation Modelling/SEM) berbasis varian. Hasil dari peneltiian ini menemukan Stres kerja tidak memengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan. Stres kerja tidak memengaruhi strategi coping. Lingkungan kerja memengaruhi kesejahteraan subjektif. Lingkungan kerja memengaruhi strategi coping. Strategi coping berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Strategi coping memediasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan subjektif secara tidak signifikan. Strategi coping memediasi</i></p>

pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan subjektif secara tidak signifikan. Oleh karena itu lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan positif dengan rekan kerja dan manajemen, terbukti meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan. Dukungan sosial dan sumber daya yang disediakan oleh lingkungan kerja membantu karyawan memilih strategi coping yang lebih adaptif. Selain itu Penggunaan strategi coping yang adaptif, baik yang berfokus pada masalah maupun emosi, berkontribusi positif terhadap kebahagiaan dan kepuasan hidup karyawan

Kata Kunci : *Stres, Lingkungan, Strategi Coping, Kesejahteraan Subjektif*

A. PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Di era bisnis modern, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan tidak lagi hanya berfokus pada gaji atau tunjangan, melainkan juga meliputi aspek-aspek psikologis, lingkungan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesehatan mental (Prahendratno et al., 2023). Kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek psikologis, lingkungan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesehatan mental sering disebut dengan kesejahteraan subjektif. Sebagai salah satu indikator keberhasilan, kesejahteraan subjektif karyawan memainkan peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kesejahteraan subjektif karyawan dapat terwujud melalui implementasi manajemen SDM yang baik. Dengan fokus pada pengembangan karir, manajemen beban kerja, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung, manajemen SDM mampu menciptakan lingkungan kerja yang optimal (Wahdiniawati et al, 2024).

Selain aspek ekonomi, perusahaan harus memperhatikan aspek sosial dan lingkungan, sehingga mendukung kesejahteraan karyawan (Dianto et al., 2023). Perusahaan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan cenderung lebih mudah dalam menarik dan mempertahankan talenta-talenta terbaik. Di tengah persaingan antar perusahaan, karyawan saat ini semakin mempertimbangkan aspek kesejahteraan dalam memilih tempat kerja, sehingga perusahaan yang menunjukkan komitmen kuat terhadap kesejahteraan memiliki keunggulan kompetitif. Kesejahteraan karyawan juga dapat dilihat sebagai bentuk investasi jangka panjang. Dampak positif dari kesejahteraan subjektif karyawan tidak hanya meningkatkan performa individual, tetapi juga mendorong pertumbuhan dan inovasi di tingkat organisasi. Melalui kesejahteraan yang terjaga, perusahaan menciptakan tenaga kerja yang lebih kreatif, inovatif, dan tanggap terhadap perubahan.

Stres kerja yang tinggi sering kali muncul akibat tekanan tugas yang berat, ketidakpastian pekerjaan, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Lazarus & Folkman, 1984). Stres kerja yang tinggi merupakan masalah umum yang sering dialami oleh banyak karyawan di berbagai sektor. Kondisi ini biasanya timbul akibat tekanan tugas yang berat, ketidakpastian pekerjaan, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor-faktor ini sering kali memperburuk kesejahteraan mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja. Stres dapat berdampak terhadap kesehatan fisik dan mental (Asih et al., 2018). Salah satu penyebab utama stres kerja adalah beban tugas yang berlebihan. Ketika karyawan dihadapkan pada tugas-tugas yang berat dan tanggung jawab yang tinggi tanpa dukungan yang memadai, stres cenderung meningkat. Beban kerja yang berlebihan ini memaksa karyawan untuk bekerja di bawah tekanan waktu yang ketat dan sering kali mengharuskan mereka untuk bekerja lebih lama daripada waktu kerja normal. Akibatnya, karyawan mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang memperburuk tingkat stres mereka. Vandiya dan Etikariena (2018) menjelaskan bahwa stress kerja karyawan akan berdampak pada kesejahteraan subjektif karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan dan menjaga kondisi kesehatan fisik dan mental yang akan berdampak pada kesejahteraan subjektif karyawan.

Ketidakeimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah faktor lain yang menyebabkan stres kerja. Ketika karyawan harus bekerja dalam waktu yang lama atau menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, mereka seringkali mengorbankan waktu pribadi dan keluarga. Ketidakeimbangan ini dapat menyebabkan perasaan bersalah dan kehilangan, serta dapat merusak hubungan pribadi. Dalam jangka panjang, ketidakeimbangan ini berdampak negatif pada kesehatan mental dan emosional, menyebabkan karyawan merasa terjebak dan kehilangan kebahagiaan. Stres di tempat kerja memengaruhi keterlibatan karyawan, di mana 63% karyawan Inggris merasa stres, dan lebih dari separuhnya merasa kurang terlibat (Frith, 2017). Ketika karyawan merasa kesulitan dalam mengelola beban kerja yang berat dengan kebutuhan pribadi mereka, hal ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga berisiko tinggi terhadap kesehatan mental sehingga berdampak terdapat kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti konflik interpersonal, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakjelasan peran juga dapat memperburuk kondisi karyawan dan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan.

Malau dan Ratnawati (2024) menyatakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat akan membantu dalam mempertahankan kinerja mereka. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian yang dilakukan Angela dan Kusumawati (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara individu maupun bersama-sama. Lingkungan kerja yang positif, seperti suasana yang nyaman, hubungan antar-rekan yang harmonis, dan dukungan dari atasan, dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan. Hal ini berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, misalnya hubungan antar-rekan yang kurang baik dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan secara negatif.

Namun, tidak semua karyawan merespons stres kerja dan lingkungan kerja yang tidak ideal dengan cara yang sama. Beberapa karyawan mampu menghadapi tekanan tersebut dengan menggunakan strategi coping yang efektif, yang dapat membantu mereka mengatasi stres dan memelihara kesejahteraan subjektif karyawan (Folkman & Moskowitz, 2007). Strategi coping merupakan pikiran atau perasaan individu dalam usaha mengatasi, menahan, menurunkan efek dari situasi yang mengancamnya (Tesfaye, 2018). Kemampuan karyawan untuk menggunakan strategi coping yang tepat dapat memainkan peran penting dalam memediasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan subjektif karyawan (Ganster et al., 2024).

Dalam mewujudkan organisasi yang unggul, perusahaan harus mampu mengelola potensi karyawan (Sugiarti, 2023). Oleh karena itu perusahaan harus fokus pada kesejahteraan karyawan sehingga potensi karyawan dapat dikelola dengan baik. Karyawan yang sejahtera cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, keterlibatan yang lebih baik dalam pekerjaan, dan berkontribusi lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Diener et al., 2018). Namun, dalam lingkungan kerja yang dinamis, berbagai faktor seperti stres kerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menjadi tantangan besar dalam mempertahankan kesejahteraan subjektif karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell dan Creswell (2018) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk menguji teori atau hipotesis tertentu melalui pengukuran variabel-variabel dalam skala numerik dan analisis statistik. Pendekatan penelitian kuantitatif menekankan pada pengumpulan dan analisis data yang dapat diukur dan diolah secara statistik untuk

menjelaskan hubungan atau perbandingan antar variabel. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud untuk mengungkapkan bagaimana pengaruh variabel bebas (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kesejahteraan Subjektif Karyawan) dan variabel moderasi (Strategi Coping).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen di dalam suatu lingkungan, maka objek atau subjek tersebut dinamakan populasi (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Perusahaan XYZ berjumlah 50 orang karyawan. Menurut (Sugiyono, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut, teknik sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang bila mana di tambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sampel Jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, Karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini dilakukan dengan bantuan instrumen penelitian berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden, observasi langsung, dan kajian pustaka untuk mengumpulkan data yang bersangkutan. Dalam penelitian kuesioner tertutup dan skala likert ini, responden memiliki pilihan untuk memilih tanggapan mereka Skala pengukuran variabel merupakan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert merupakan sebuah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala sosial (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.7. Uji PLS atau Partial Least Square merupakan pendekatan persamaan struktural (Structural Equation Modelling/SEM) berbasis varian. Pendekatan ini digunakan untuk melakukan analisis jalur yang banyak digunakan dalam studi keperilakuan, sehingga PLS menjadi teknik statistik yang digunakan dalam model yang lebih dari satu variabel dependen dan variable independen (Ghozali, 2021). Menurut Ghozali (2021) Uji PLS lebih

sesuai dengan studi eksperimen (dengan model yang lebih kompleks) yang memang memiliki keterbatasan data dan tujuan kausalitas. Uji PLS mempunyai dua model pengujian utama, yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Ghozali & Latan (2014) juga menyatakan bahwa analisis Partial Least Squares (PLS) merupakan teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Karakteristik responden berdasarkan Usia ditunjukkan pada tabel 1. Karakteristik responden dilihat dari presentase usia dengan jumlah 50 responden. Usia 20 - 30 Tahun sebanyak 6 orang atau 12% responden, usia 31- 40 tahun sebanyak 16 orang atau 32% responden, usia >40 tahun sebanyak 28 orang atau 56% responden, Hal ini menunjukkan lebih dari setengah responden berusia di atas 40 tahun dengan presentase 56%

Tabel1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30	6	12%
31 - 40	16	32%
>40	28	56%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan ditunjukkan pada table 2. Karakteristik responden dilihat dari presentase jenjang pendidikan dengan jumlah 50 responden. Jenjang Pendidikan D3 sebanyak 11 orang atau 22% responden, Jenjang Pendidikan untuk program S1 sebanyak 35 orang atau 70% responden, Jenjang untuk program S2 sebanyak 4 orang atau 8% responden, Halini menunjukkan sebagian besar responden berada pada Jenjang Pendidikan S1 dengan presentase 70%.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan yang Ditempuh	Jumlah	Persentase
D3	11	22%
S1	35	70%
S2	4	8%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data diolah, 2024

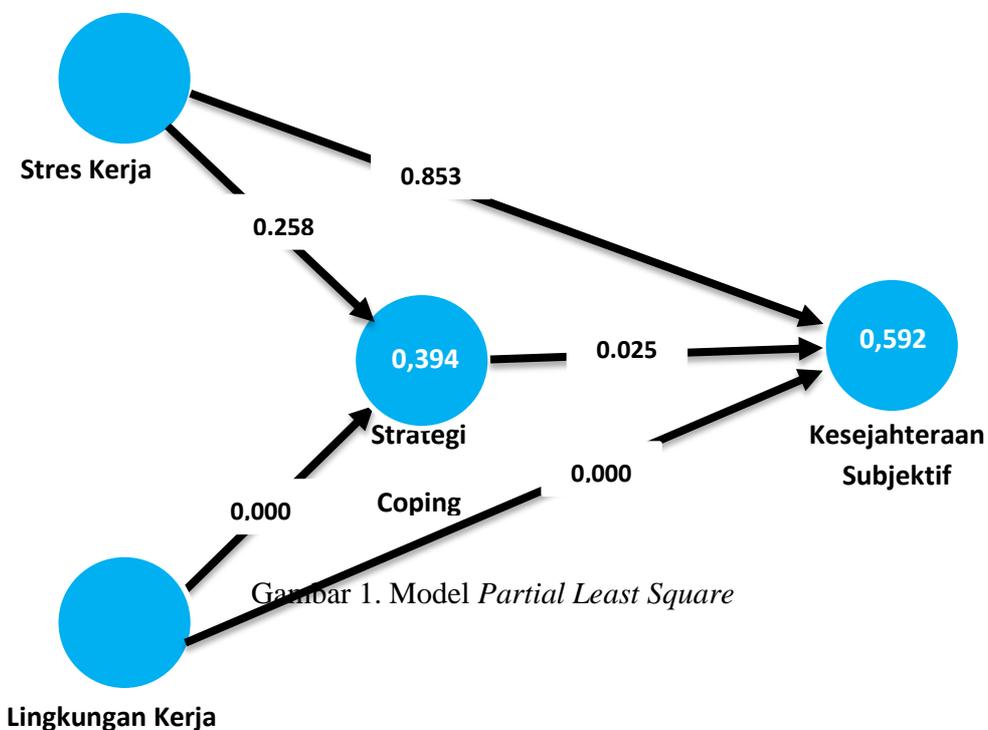
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel 3. Karakteristik responden dilihat dari masa kerja dengan jumlah 50 responden. Masa Kerja <1 tahun sebanyak 5 orang atau 5% responden, masa kerja 1-5 Tahun sebanyak 9 orang atau 18% responden, masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 19 orang atau 38% responden, masa kerja >10 tahun sebanyak 17 orang atau 34% responden. Hal ini menunjukkan hampir setengah responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun dengan presentase 38%.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	5	5%
1 - 5 Tahun	9	18%
6 – 10 Tahun	19	38%
>10 Tahun	17	34%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Pada evaluasi model struktural di atas dilakukan evaluasi dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik dengan melihat output dari bootstrap. Dimana variabel yang memiliki nilai t-statistik $\geq 1,96$ (Haryono, 2017, hal. 410) dikatakan valid atau signifikan. Adapun output bootstrap dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Model Partial Least Square

Atau untuk memudahkan visualisasi, maka hasil t-statistik disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4. Nilai Original Sample dan t-statistik

	Original Sample (o)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Stres Kerja → Kesejahteraan Subjektif	-0,017	0,186	0.853	Tidak Signifikan
Stres Kerja → Strategi Coping	-0,141	1,132	0.258	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja → Kesejahteraan Subjektif	0,553	4,486	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja → Strategi Coping	0,564	4,726	0.000	Signifikan
Strategi Coping → Kesejahteraan Subjektif	0,286	2,243	0.025	Signifikan
Stres Kerja → Strategi Coping → Kesejahteraan Subjektif	-0,040	0,931	0,353	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja → Strategi Coping → Kesejahteraan Subjektif	0,161	1,914	0,056	Tidak Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan bagan di atas, diketahui seluruh hipotesa signifikan, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Hipotesis pertama yang dirumuskan pada penelitian ini adalah “Stres Kerja berpengaruh terhadap Kesejahteraan Subjektif Karyawan Di PT.Hewllett Packarge Enterprise”. Pengaruh Stres Kerja terhadap Strategi Coping dengan nilai T-statistik sebesar 0,186 dan P value sebesar 0.853, yang menandakan adanya pengaruh yang tidak signifikan, sehingga hipotesis penelitian ini ditolak. Hipotesis kedua yang dirumuskan pada penelitian ini adalah “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Strategi Coping Karyawan Di PT.Hewllett Packarge Enterprise”. Pengaruh Stres Kerja terhadap Strategi Coping dengan nilai T-statistik sebesar 1,132 dan P value sebesar 0.258, yang menandakan adanya pengaruh yang tidak signifikan, sehingga hipotesis penelitian ini ditolak. Hipotesis ketiga yang dirumuskan pada penelitian ini adalah “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Strategi coping Karyawan”. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-statistik sebesar 4,486, dan P-value sebesar 0.000, yang menandakan adanya pengaruh yang

signifikan, sehingga hipotesis penelitian ini diterima. Hipotesis selanjutnya yang dirumuskan pada penelitian ini adalah “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kesejahteraan Subjektif”. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif, dengan nilai T-statistik sebesar 4,726, dan nilai P-value sebesar 0.000, yang menandakan adanya pengaruh yang tidak signifikan, sehingga hipotesis penelitian ini diterima.

Hipotesis kelima yang dirumuskan pada penelitian ini adalah “Strategi Coping berpengaruh terhadap Kesejahteraan Subjektif”. Pengaruh Strategi Coping terhadap Kesejahteraan Subjektif (Y), dengan nilai T-statistik sebesar 2,243, dan nilai P- value sebesar 0.025, yang menandakan adanya pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Hipotesis keenam yang dirumuskan pada penelitian ini adalah “Stres Kerja memediasi pengaruh Strategi Coping terhadap Kesejahteraan Subjektif Karyawan Di PT.Hewllett Packarge Enterprise”. Nilai t-statistik sebesar 0,931, dan nilai P-value sebesar 0,353, yang menandakan adanya pengaruh yang tidak signifikan, sehingga hipotesis pada penelitian ini ditolak. Hipotesis ketujuh yang dirumuskan pada penelitian ini adalah “Lingkungan Kerja memediasi pengaruh Strategi Coping terhadap Kesejahteraan Subjektif”. Nilai T-statistik sebesar 1,914 dan P value sebesar 0,056, yang menandakan adanya pengaruh yang tidak signifikan, sehingga hipotesis penelitian ini ditolak.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja tidak memengaruhi Kesejahteraan Subjektif karyawan. Stres Kerja tidak memengaruhi Kesejahteraan subjektif dapat disebabkan oleh karakteristik individu dan persepsi terhadap stres itu sendiri. Penelitian oleh Folkman dan Moskowitz (2000) menunjukkan bahwa perbedaan persepsi individu terhadap stres dapat mempengaruhi dampaknya terhadap kesejahteraan subjektif. Beberapa individu mungkin menganggap stres sebagai tantangan yang dapat meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi, sementara individu lainnya mungkin melihat stres sebagai hal yang merugikan. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki pola pikir yang lebih adaptif terhadap stress, maka dampak negatif stres terhadap kesejahteraan subjektif karyawan bisa lebih rendah atau bahkan tidak terasa signifikan. Sebagai contoh, karyawan memandang stress sebagai peluang untuk berkembang. Selain itu, usia dan pengalaman kerja juga bisa menjadi faktor penting dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan subjektif. Penelitian oleh Goh et al. (2013) menunjukkan bahwa karyawan yang lebih berpengalaman atau lebih tua cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik dalam mengelola stres dan lebih mampu untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang menantang. Oleh karena itu, di

perusahaan dengan berbagai tingkat pengalaman, karyawan yang lebih berpengalaman mungkin tidak merasakan dampak stres yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif mereka, meskipun mereka menghadapi tekanan yang sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja tidak memengaruhi strategi coping. Stres Kerja tidak memengaruhi strategi coping karyawan dapat disebabkan oleh adanya faktor stabilitas lingkungan kerja yang mendukung kestabilan emosi karyawan. Penelitian oleh Bakker et al. (2005) menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja yang stabil dan mendukung, meskipun stres kerja meningkat, karyawan cenderung tidak merasa perlu mengubah strategi coping. Karyawan memiliki struktur yang jelas, alur komunikasi yang baik, dan prosedur yang memadai untuk mengatasi masalah yang muncul, sehingga karyawan mungkin merasa lebih terkontrol dan tidak terbebani oleh stres.

Karyawan lebih cenderung menggunakan strategi coping yang sudah mereka kenal dan andalkan, tanpa terpengaruh signifikan oleh tingkat stres yang meningkat. Selain itu, Penelitian oleh Hobfoll (2001) memaparkan bahwa individu cenderung mengatasi stres dengan mempertahankan sumber daya yang mereka anggap penting, seperti waktu, energi, dan dukungan sosial. Karyawan memiliki kemampuan mengelola stres yang baik dan mendapatkan dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja atau manajer, sehingga karyawan mungkin tidak merasa perlu mengubah strategi coping, meskipun mereka menghadapi stress kerja. Sebaliknya, karyawan cenderung mengandalkan sumber daya yang sudah mereka miliki untuk mengelola stres, sehingga mereka bisa terus menggunakan strategi coping yang sudah terbukti efektif. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kesejahteraan subjektif. Temuan ini sejalan dengan Penelitian Bakker et al. (2014) yang menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif karyawan. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja akan merasa dihargai, sehingga meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Penelitian oleh Rhoades & Eisenberger (2002) menunjukkan bahwa karyawan di lingkungan kerjanya merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri mereka, akan meningkatkan kesejahteraan subjektif. Dalam penelitian oleh Harter et al., (2002), yang melibatkan lebih dari 7.000 karyawan dari berbagai industri, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung—termasuk hubungan yang positif dengan manajemen, komunikasi terbuka, dan kesempatan untuk mengembangkan diri—berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang merasa

memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka dan merasa dihargai oleh perusahaan memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi.

Penelitian oleh Sonnentag & Fritz (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan waktu untuk pemulihan berhubungan dengan pilihan strategi coping yang lebih baik. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang memungkinkan mereka untuk mengelola pekerjaan dengan lebih fleksibel dan memberi mereka ruang untuk beristirahat dapat lebih baik dalam mengelola stres dan memilih strategi coping yang lebih efektif. Mereka menyatakan bahwa stres kerja dapat dikelola lebih baik di lingkungan kerja yang memfasilitasi strategi coping yang adaptif. Dalam penelitian oleh Bakker & Demerouti (2014), mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan sumber daya emosional, fisik, dan sosial dapat mempengaruhi bagaimana karyawan mengelola stres dan memilih strategi coping. Lingkungan kerja yang memiliki elemen-elemen pendukung seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja dan manajer, serta pengakuan yang layak, berhubungan langsung dengan pengurangan stres dan pilihan strategi coping yang lebih adaptif. Penelitian oleh Xanthopoulou et al. (2007) menunjukkan bahwa dukungan sosial dan lingkungan kerja yang mendukung berperan dalam memfasilitasi strategi coping yang lebih positif di tempat kerja. Mereka menemukan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung merasa lebih mampu dalam memilih strategi coping yang lebih adaptif dan efektif, seperti pengelolaan stres berbasis solusi.

Strategi Coping memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif individu. Strategi Coping adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mengelola stres atau tekanan yang dihadapinya. Kesejahteraan subjektif merujuk pada evaluasi individu terhadap kebahagiaan dan kepuasan hidupnya. Penelitian yang dilakukan oleh Yovanca et al., (2020) di Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara strategi coping yang berfokus pada masalah (*problem-focused coping*) dan yang berfokus pada emosi (*emotion-focused coping*) dengan kesejahteraan subjektif pada perawat onkologi. Artinya, semakin efektif strategi coping yang digunakan, semakin tinggi tingkat kesejahteraan subjektif yang dirasakan perawat. Selain itu, penelitian oleh Islami (2019) menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) serta strategi coping berperan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif pada ibu rumah tangga yang bekerja. Strategi coping yang efektif dapat membantu individu mengelola konflik tersebut dan meningkatkan kesejahteraan subjektif mereka. Penelitian lain oleh Savitri (2019) meneliti

strategi coping dan kesejahteraan subjektif pada istri yang menjadi korban perselingkuhan. Hasilnya menunjukkan bahwa penggunaan strategi coping yang adaptif berperan penting dalam menentukan tingkat kesejahteraan subjektif individu. Secara umum, strategi coping yang adaptif, baik yang berfokus pada masalah maupun emosi, berkontribusi positif terhadap kesejahteraan subjektif individu. Dengan mengelola stres secara efektif, individu dapat mencapai tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup yang lebih tinggi. Strategi coping adalah mekanisme yang digunakan individu untuk mengelola tekanan dan stres dalam kehidupan kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa strategi coping dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Namun, dalam beberapa kasus, mediasi ini tidak signifikan, yang berarti strategi coping tidak sepenuhnya menghilangkan dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Penelitian yang dilakukan oleh Munir dan Pandin (2020) menyoroti penggunaan humor digital sebagai strategi coping untuk mengurangi stres kerja. Meskipun humor digital dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, efektivitasnya sebagai strategi coping dapat bervariasi tergantung pada individu dan konteksnya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua strategi coping efektif dalam semua situasi, dan efektivitasnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jenis pekerjaan, budaya organisasi, dan karakteristik individu. Selain itu efektivitas strategi coping dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan subjektif dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti dukungan sosial, resiliensi individu, dan sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk tidak hanya mengandalkan satu jenis strategi coping, tetapi juga mempertimbangkan pendekatan lain seperti peningkatan dukungan sosial, pengembangan keterampilan resiliensi, dan penyediaan sumber daya yang memadai untuk mengelola stres kerja secara efektif. Oleh karena itu meskipun strategi coping dapat membantu mengurangi dampak negatif stres kerja, namun efektivitasnya tidak selalu signifikan. Oleh karena itu, pendekatan yang komprehensif dan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan konteks kerja sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan.

Strategi coping adalah mekanisme yang digunakan individu untuk mengelola tekanan dan tantangan dalam lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa strategi coping dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Namun, dalam beberapa kasus, pengaruh mediasi ini tidak signifikan, yang berarti strategi coping tidak sepenuhnya menghilangkan dampak negatif dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Salah satu penelitian yang dilakukan Pratiwi et al., (2018) menemukan bahwa

strategi coping berperan sebagai mediasi parsial dalam pengaruh konflik peran terhadap kesejahteraan subjektif. Namun, pengaruh mediasi ini tidak sepenuhnya signifikan, menunjukkan bahwa strategi coping tidak sepenuhnya menetralkan dampak negatif konflik peran terhadap kesejahteraan subjektif. Selain itu efektivitas strategi coping dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan subjektif dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jenis strategi coping yang digunakan, dukungan sosial, dan karakteristik individu. Strategi coping dapat membantu mengurangi dampak negatif lingkungan kerja, efektivitasnya tidak selalu signifikan. Oleh karena itu, pendekatan yang komprehensif dan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan konteks kerja sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif karyawan, pengaruh Stres Kerja terhadap Strategi coping karyawan, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif karyawan, pengaruh Lingkungan Kerja Strategi coping karyawan, pengaruh Strategi coping Kesejahteraan Subjektif karyawan, pengaruh Stres Kerja memediasi dengan Strategi Coping terhadap Kesejahteraan Subjektif karyawan dan pengaruh Lingkungan Kerja memediasi dengan dengan Strategi Coping terhadap Kesejahteraan Subjektif karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Stres kerja tidak memengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola stres kerja dengan baik, mungkin karena pola pikir adaptif, pengalaman kerja, dan dukungan dari lingkungan kerja. (2) Stres kerja tidak memengaruhi strategi coping. Stabilitas lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi faktor utama yang membuat strategi coping tetap konsisten meskipun tingkat stres meningkat. (3) Lingkungan kerja memengaruhi kesejahteraan subjektif. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan positif dengan rekan kerja dan manajemen, terbukti meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan. (4) Lingkungan kerja memengaruhi strategi coping. Dukungan sosial dan sumber daya yang disediakan oleh lingkungan kerja membantu karyawan memilih strategi coping yang lebih adaptif. (5) Strategi coping berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Penggunaan strategi coping yang adaptif, baik yang berfokus pada masalah maupun emosi, berkontribusi positif terhadap kebahagiaan dan kepuasan hidup karyawan. (6) Strategi coping memediasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan subjektif secara tidak signifikan. Efektivitas strategi coping dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti dukungan sosial dan resiliensi individu. (7) Strategi coping

memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan subjektif secara tidak signifikan. Meski strategi coping membantu mengurangi dampak negatif lingkungan kerja, efektivitasnya tidak selalu signifikan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anggela, S. P., & Kusumawati, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6988-7004.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang Univesity Press
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. *Work and Well-Being: Well-being, Productivity and Happiness at Work*, 37-64.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170.
- Dianto, A. Y., Hendratri, B. G., Zakariya, M., & Udin, M. F. (2023). Strategi Sukses Produksi Berbasis Ekonomi Islam: Studi Kasus Produksi Nucless Di Pt. Persada Nawa Kartika Kertosono. *Journal On Education*, 6(1), 10496-10502.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature human behaviour*, 2(4), 253-260.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Stress, positive emotion, and coping. *Current Directions in Psychological Science*.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2007). Positive affect and meaning-focused coping during significant psychological stress. *The scope of social psychology: Theory and applications*, 10, 193-208.
- Frith, B. (2017). Stress affecting employee engagement. Retrieved from HR Magazine: <http://hrmagazine.co.uk/article-details/stress-affecting-employee-engagement>
- Ganster, M. L., Ezerins, M. E., Gabriel, A. S., Chawla, N., Rosen, C. C., MacGowan, R. L., & Slaughter, J. E. (2024). Understanding coping at work during socio-environmental jolts: A person-centered investigation. *Journal of Business and Psychology*, 39(3), 619-641.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk peneliti. In *Universitas Diponegoro (Vol. 3)*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares konsep, metode dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas

Diponegoro.

- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2013). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. *Management Science*.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*.
- Islami, K. M. (2019). Peran Work-Family Conflict dan Strategi Coping terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Ibu Rumah Tangga yang Bekerja (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Malau, R. H. D., & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan K3 Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan PT. ARA SHOES INDONESIA. *Diponegoro Journal of Management*, 13(4).
- Munir, M., & Pandin, M. G. R. (2020). New Perspectives to Reduce Stress through Digital Humor. *arXiv preprint arXiv:2012.03144*.
- Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R., & Novel, N. J. A. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Pratiwi, P. Y., Sintaasih, D. K., & Piatrini, P. S. (2018). Stres kerja dan coping dalam memediasi konflik peran terhadap subjective well being. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 2(1), 1-21.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Savitri, I. M. (2017). Strategi Coping dan Kesejahteraan Subjektif Pada Istri Korban Perselingkuhan. *Jurnal Psikoborneo*, 5(2), 154-164.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of organizational behavior*, 36(S1), S72-S103.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Dewangga Energi Internasional

Anggota IKAPI (403/JBA/2021)

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tesfaye, T. D. (2018). Coping strategies among nurses in South-west Ethiopia: descriptive, institution-based cross-sectional study. *BMC research notes*, 11, 1-6.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta: Peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19-34.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728-738.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yovanca, N., & Febrayosi, P. (2019). Hubungan antara strategi koping dengan kesejahteraan subjektif pada perawat di rumah sakit kanker dharmais Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 10(02), 78-86.