

Strategi Coping Karyawan PT.IPP Dalam Menghadapi Stres Kerja

Wanda Aulia Mahfuzhotul Fitroh¹, Khairani Zikrinawati², Aldila Dyas Nurfitri³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia

Email: ¹2207016153@student.walisongo.ac.id, ²Khairanizikrinawati@walisongo.ac.id, ³aldila_dyas@walisongo.ac.id

Informasi Artikel

Lini masa Penerbitan Artikel:

Diterima: 15-06-2025

Direvisi: 20-06-2025

Disetujui: 25-06-2025

Tersedia secara online:

Kata Kunci:

stres kerja, coping, dukungan organisasi

Keyword:

Work stress, coping, organizational support



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright ©2025 by Author.

Published by Universitas Indonesia

Membangun

Abstrak

Stres kerja sering dialami karyawan PT. IPP dan dapat menimbulkan keluhan fisik seperti kelelahan, sakit kepala, dan gangguan tidur. Penelitian ini mengkaji strategi coping yang digunakan karyawan melalui wawancara dua subjek. Hasil menunjukkan bahwa karyawan memakai coping problem-focused dan emotion-focused, seperti manajemen waktu, relaksasi, dan berbagi cerita untuk mengelola stres. Karyawan juga mengharapkan dukungan perusahaan berupa beban kerja yang wajar dan program kesejahteraan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran organisasi dalam mendukung kesehatan mental dan produktivitas karyawan.

Abstract

Work stress is often experienced by employees of PT. IPP and can cause physical complaints such as fatigue, headaches, and sleep disturbances. This study examines the coping strategies used by employees through interviews with two subjects. The results showed that employees used problem-focused and emotion-focused coping techniques, such as time management, relaxation, and story-sharing to manage stress. Employees also expect company support in the form of a reasonable workload and welfare program. These findings underscore the importance of an organization's role in supporting employee mental health and productivity.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Karyawan, sebagai aset utama perusahaan, sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi untuk memenuhi target bisnis yang dinamis. Tekanan ini dapat menyebabkan stres kerja, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan kinerja karyawan. Stres kerja merupakan respons individu terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki. Menurut penelitian oleh Permaitiyas (2017), stres kerja pada karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti risiko pekerjaan tinggi, konflik dengan rekan kerja atau klien, peningkatan beban kerja, dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Gejala stres kerja meliputi ketegangan otot, gangguan konsentrasi, suasana hati yang buruk, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Untuk mengatasi stres kerja, karyawan perlu mengembangkan strategi coping yang efektif. Strategi coping adalah upaya yang dilakukan individu untuk mengelola tekanan atau stres yang dihadapi. Menurut Lazarus dan Folkman (dalam Youth Journal, 2025), terdapat dua jenis strategi coping utama, yaitu problem-focused coping dan emotion-focused coping. Problem-focused coping melibatkan upaya untuk mengatasi penyebab stres secara langsung, seperti mencari solusi atau mengubah situasi. Sementara itu, emotion-focused coping bertujuan untuk mengelola emosi yang muncul akibat stres, seperti mencari dukungan sosial atau melakukan relaksasi. Penelitian oleh Putra dan Nuradina (2023) menunjukkan bahwa strategi coping yang adaptif, seperti perencanaan, pengendalian emosi, dan dukungan sosial, dapat meningkatkan resiliensi karyawan dalam menghadapi stres kerja. Resiliensi adalah kemampuan individu untuk bangkit kembali dari tekanan atau kesulitan yang dihadapi. Dengan resiliensi yang tinggi, karyawan dapat tetap produktif dan menjaga kesehatan mental mereka meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

Selain itu, dukungan organisasi juga memainkan peran penting dalam membantu karyawan mengatasi stres kerja. Menurut Panjaitan dan Lestari (2023), strategi manajemen yang efektif, seperti pelatihan manajemen stres, pengaturan beban kerja, komunikasi yang efektif, dan pemberian penghargaan kepada karyawan, dapat meningkatkan kesejahteraan mental karyawan dan mengurangi risiko burnout. Dalam konteks PT. Indonesia People Power (IPP), perusahaan yang bergerak di bidang konsultan manajemen bisnis dan sumber daya manusia, karyawan dihadapkan pada proyek-proyek berskala besar dengan batas waktu yang ketat, dinamika perubahan struktur organisasi, serta keharusan untuk beradaptasi secara cepat terhadap perkembangan teknologi terbaru. Situasi ini dapat meningkatkan risiko stres kerja di kalangan karyawan PT. IPP. Oleh karena itu, penting bagi PT. IPP untuk memahami strategi coping yang digunakan oleh karyawan dalam menghadapi stres kerja. Dengan memahami strategi coping yang efektif, perusahaan dapat mengembangkan program dukungan yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Stres kerja adalah keadaan yang menimbulkan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang sebagai tanggapan terhadap tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau sumber daya mereka. Menurut (Hardiyanti & Permana, 2019), stres kerja dapat menyebabkan gangguan fisik dan emosional yang berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Yang pertama aspek fisiologis yaitu pengaruh awal stres biasanya berupa gejala fisiologis. Menurut penelitian, stres dapat mengubah metabolisme, meningkatkan detak jantung, meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan berpotensi menyebabkan serangan jantung. Kemudian aspek psikologis, stres kerja dapat menyebabkan efek yang paling sederhana, yaitu ketidakpuasan yang terkait dengan pekerjaan. Namun, stres juga dapat menyebabkan gangguan psikologis seperti kecemasan, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, dan kejenuhan, serta kecenderungan untuk menunda pekerjaan. Dan aspek perilaku yang terkait termasuk penurunan produktivitas, peningkatan absensi (kemangkiran) dan perputaran karyawan, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, perubahan kebiasaan makan, gelisah, dan tidak-teraturan waktu tidur.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dengan metode penelitian kualitatif. Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif fenomenologi, yang bertujuan untuk memahami pengalaman subjektif individu terkait stres kerja yang sedang dijalaninya. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara nyata, dideskripsikan melalui kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisa data yang relevan diperoleh dari situasi yang dialami (Satori & Komariah, 2011, p. 25).

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik wawancara. Menurut Lexy J. Moleong pengertian wawancara adalah suatu percakapan dengan tujuan-tujuan tertentu. Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian (Moleong, 2010). Ada juga pendapat bahwa Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan peneliti melalui proses tanya jawab secara lisan yang melibatkan dua orang atau lebih untuk mengetahui, menggali dan mendapatkan pendapat, tanggapan dan motivasi seseorang terhadap suatu objek (Soegijono, 1993). Menurut Robbins dan Judge (2008), stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berhubungan dengan apa yang diinginkan oleh individu, dan hasilnya dirasakan tidak pasti serta penting. Dan mereka menyebutkan terdapat 3 aspek dari stres kerja yaitu Fisiologis, psikologis, dan perilaku.

3. Hasil Penelitian

Stres kerja merupakan fenomena yang umum dialami oleh karyawan di berbagai organisasi, termasuk PT. IPP. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, serta menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana karyawan mengembangkan strategi coping dalam menghadapi tekanan kerja agar perusahaan dapat menyediakan dukungan yang sesuai.

Hasil wawancara dengan dua subjek karyawan PT. IPP menunjukkan bahwa keduanya mengalami berbagai gejala fisik akibat stres, seperti sakit kepala, kelelahan berlebih, jantung berdebar, dan gangguan tidur. Kondisi tersebut muncul terutama saat menghadapi beban kerja tinggi dan tenggat waktu yang ketat. Seperti keterangan dari Subjek 2 yang mengungkapkan "Biasanya saya merasakan kelelahan berlebih, kadang juga sakit kepala ringan,". Subjek 1 juga menyebut, "Ya pernah," saat ditanya soal keluhan fisik akibat stres. Dalam merespons reaksi tubuh terhadap stres, Subjek 1 menyebut sulit tidur, sementara Subjek 2 mengatakan, "Biasanya tubuh saya bereaksi dengan jantung berdebar lebih cepat dan kadang sulit

tidur." Temuan ini sejalan dengan penelitian Ganster dan Rosen (2013) yang mengungkapkan bahwa stres kerja berkontribusi terhadap munculnya gangguan fisik dan psikologis seperti gangguan tidur dan kelelahan kronis. Yang ternyata sejalan dengan respons reaksi tubuh terhadap stres, Subjek 1 menyebut sulit tidur, sementara Subjek 2 mengatakan, "Biasanya tubuh saya bereaksi dengan jantung berdebar lebih cepat dan kadang sulit tidur."

Untuk mengatasi ketegangan tersebut, para karyawan menggunakan berbagai strategi coping fisik dan psikologis. Strategi tersebut meliputi istirahat sejenak, peregangan ringan, mengambil cuti, serta menjaga pola tidur yang baik. Selain itu, karyawan juga menggunakan teknik relaksasi seperti menarik napas dalam, berjalan kaki, mendengarkan musik, dan mengonsumsi kopi untuk menyeimbangkan kondisi fisik dan emosional. Mereka juga menjaga komunikasi yang sehat dengan rekan kerja guna membagi tekanan dan menghindari akumulasi beban individu.

Selain strategi fisik, coping emosional dan sosial juga menjadi cara yang dominan digunakan. Kedua subjek menyebutkan bahwa mereka merasa terbantu dengan berbagi cerita atau keluh kesah kepada orang terdekat, baik itu keluarga maupun rekan kerja. Aktivitas ini bukan sekadar pelepasan emosi, tetapi juga sebagai sarana mendapatkan perspektif baru dan dukungan sosial, yang menurut Lazarus dan Folkman (dalam Husniah 2023), merupakan salah satu bentuk emotion- focused coping yang efektif dalam mengurangi beban psikologis akibat stres kerja. Strategi lainnya yang digunakan adalah pengendalian emosi melalui pendekatan positif, seperti dia sejenak untuk menenangkan diri, mengerjakan tugas yang paling mudah terlebih dahulu, hingga fokus pada solusi daripada menyalahkan situasi. Hal ini mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengatur emosi mereka di bawah tekanan, yang juga termasuk dalam kategori emotion- focused coping. Selain itu, karyawan menilai bahwa manajemen waktu dan komunikasi terbuka adalah strategi coping yang paling efektif untuk menurunkan tingkat stres kerja. Mereka juga menekankan pentingnya perencanaan kerja yang baik dan pembagian tugas yang jelas.

Dalam konteks teoritis, strategi coping yang digunakan oleh karyawan PT. IPP dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis utama menurut teori Lazarus dan Folkman (dalam Husniah 2023), yaitu problem- focused coping dan emotion-focused coping. Problem-focused coping mencakup tindakan seperti manajemen waktu, perencanaan kerja, dan komunikasi terbuka untuk menyelesaikan penyebab stres secara langsung. Sementara itu, emotion- focused coping mencakup aktivitas seperti relaksasi, berpikir positif, berbagi cerita, dan teknik menenangkan pikiran untuk mengatur respons emosional terhadap stres.

Karyawan juga menyampaikan harapan kepada perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Mereka menginginkan adanya beban kerja yang sesuai, contoh kerja yang jelas, serta program kesejahteraan seperti konseling dan kegiatan relaksasi. Harapan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi sangat penting dalam membangun coping mekanisme yang kuat di kalangan karyawan. Sejalan dengan penelitian oleh Ganster dan Rosen (2013), perusahaan yang responsif terhadap kebutuhan psikologiskaryawan dapat menciptakan iklim kerja yang sehat, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan risiko stres berkepanjangan.

Dengan demikian, strategi coping karyawan PT. IPP dalam menghadapi stres kerja menunjukkan kombinasi pendekatan yang adaptif, baik dalam menyelesaikan masalah maupun dalam menjaga kestabilan emosional. Peran perusahaan sangat krusial dalam mendukung upaya tersebut melalui kebijakan yang pro-karyawan, komunikasi yang terbuka, dan program kesejahteraan yang berkelanjutan

4. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. IPP menghadapi stres kerja melalui kombinasi strategi problem-focused coping dan emotion- focused coping. Gejala fisik seperti sakit kepala, kelelahan, jantung berdebar, dan gangguan tidur muncul akibat tekanan kerja yang tinggi, terutama saat menghadapi tenggat waktu yang ketat. Untuk meredakan stres, karyawan menerapkan berbagai cara seperti istirahat, teknik relaksasi, manajemen waktu, serta berbagi cerita dengan orang terdekat.

Strategi coping tersebut mencerminkan upaya adaptif karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kondisi emosional. Selain itu, dukungan sosial dan komunikasi terbuka terbukti efektif dalam membantu mereka mengelola tekanan. Dalam konteks teori Lazarus dan Folkman (1984), strategi yang digunakan mencakup baik penyelesaian masalah (problem- focused) maupun pengelolaan emosi (emotion-focused).

Karyawan juga berharap adanya peran aktif perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat melalui beban kerja yang proporsional, arahan yang jelas, serta program kesejahteraan seperti konseling dan relaksasi. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam memperkuat daya tahan psikologis karyawan dan menciptakan budaya kerja yang produktif serta berkelanjutan.

5. Daftar Pustaka

- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122.
- Husniah, W., & Fauzi, M. I. (2023). Teknik Emotion Focused Coping Untuk Mengatasi Stres Akademik Mahasiswa Tingkat Akhir Melalui Konseling Individual : Jurnal Pendidikan dan Konseling Volume 5 Nomor 1 Tahun 2023.
- Hardiyanti, R., & Permana, I. (2019). Strategi Coping Terhadap Stress Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit: Literatur Review. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*. <https://doi.org/10.30651/jkm.v4i2.2599>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Moleong, J. L. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panjaitan, R., & Lestari, N. S. (2025). Strategi Manajemen Dalam Mendukung Kesejahteraan Mental Karyawan Di Industri Pabrik. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(8), 1111–1120. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i8.232>
- Permaitiyas, E. (2024). STRES KERJA DAN STRATEGI COPING KARYAWAN FRONTLINER (TELLER) BANK. *Cognicia*, 1(1). <https://doi.org/10.22219/cognicia.v1i1.1440>
- Putra, D. A., & Nuradina, K. . (2023). Strategi Coping dan Upaya Resiliensi Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Inaba Journal Of Psychology*, 1(1), 33–40. <https://doi.org/10.56956/ijop.v1i0.1.189>
- Satori, D., & Komariah, A. (2011). *Metodologi Penelitian Kialitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Soegijono. (1993). *Wawancara Sebagai Salah Satu Metode Pengumpulan Data*.
- Suryani, A. I., Muliawan, P., & Adiputra, N. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Garmen di Kota Denpasar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Kesehatan*, 6(2), 143–148. www.lppm-mfh.com
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (13th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Klassen, R. M., Krawchuk, L. L., & Rajani, S. (2008). Academic procrastination of undergraduates: Low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. *Contemporary Educational Psychology*, 33(4), 915–931.
- Youth Journal (2025). Lazarus and Folkman's Psychological Stress and Coping Theory. *The Handbook of Stress and Health*, p. 349–364 [htt10.1002/9781118993811.ch21](https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch21)