

STRES KERJA DAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH: PERANAN STRATEGI KOPING SEBAGAI MODERATOR

¹Fridayanti, ²Qanita Zahra, ³Farid S. Nurdin

^{1,2,3}Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung
Jl. AH. Nasution NO. 105 Bandung 40614, Jawa Barat
¹fridayanti@uinsgd.ac.id

Received: 23 Januari 2023

Revised: 19 April 2023

Accepted: 28 April 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah dengan strategi coping sebagai variabel moderator. Peneliti menggunakan rancangan survei cross-sectional terhadap 124 arsiparis yang terdiri dari 58 laki-laki dan 66 perempuan. Analisa data menggunakan analisa regresi dan analisa moderasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga alat ukur, yaitu Job Stress Scale (JSS), Readiness for Change Scale, dan Brief-Cope. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan untuk berubah dengan koefisien determinasi sebesar 86.4%. Strategi coping adaptive berperan menjadi moderator dan memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah dengan peningkatan koefisien determinasi menjadi 87.9% dan koefisien beta sebesar .020. Sementara itu, strategi coping maladaptive tidak dapat berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah.

Kata Kunci: kesiapan untuk berubah, strategi koping, stres kerja, arsiparis

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress on readiness to change with coping strategies as a moderating variable. We used a cross-sectional survey design for 124 archivists, 58 men, and 66 women. For data analysis, we conducted regression and moderation analysis. We collected data using a questionnaire consisting of three measuring tools: Job Stress Scale (JSS), Readiness for Change Scale, and Brief-Cope. The results showed that work stress significantly affected readiness to change, with a coefficient of determination of 86.4%. Adaptive coping strategies act as moderators and strengthen the effect of work stress on readiness to change with an increase in the coefficient of determination to 87.9% and a beta coefficient of .020. However, maladaptive coping strategies cannot act as a moderator in the effect of job stress on readiness to change.

Keywords: readiness to change, coping strategy, work stress, archivist

PENDAHULUAN

Di zaman modern saat ini, dunia sedang dihadapkan dengan perubahan yang terjadi secara cepat dan terus-menerus. Organisasi membutuhkan kemampuan untuk beradaptasi dengan iklim organisasi yang

terus berubah saat ini. Suatu organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dan mengikuti perubahan yang sedang terjadi agar dapat bertahan dan mencapai sebuah kesuksesan (Madsen dkk., 2013). Perubahan dalam suatu organisasi terjadi karena beberapa faktor

diantaranya perkembangan teknologi, kompetisi, tren sosial, dan politik dunia (Robbins & Judge, 2013).

Di antara perubahan yang cukup masif saat ini adalah transformasi digital. Transformasi digital adalah suatu perubahan cara kerja dari sistem mekanisme analog menjadi sistem mekanisme digital. Transformasi digital merupakan perubahan dalam suatu organisasi yang melibatkan sumber daya manusia, proses, strategi, dan struktur melalui adopsi teknologi dalam rangka meningkatkan kinerja (Royyana, 2018). Transformasi digital merupakan fenomena yang tidak dapat terelakan lagi pada banyak aspek kehidupan.

Salah satu bidang pekerjaan yang turut menghadapi tantangan dalam transformasi digital adalah kearsipan. Digitalisasi arsip adalah transmisi arsip ke dalam bentuk digital dengan tujuan agar arsip dapat diakses melalui sistem komputer dan sebagai salah satu strategi pelestarian arsip (Darmawati, 2013). Dapat disadari bersama, penerapan transformasi digital dalam bidang kearsipan menimbulkan berbagai dampak, baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Perkembangan teknologi ini memberikan pengaruh yang cukup besar terkait kegiatan pengarsipan diantaranya melalui perubahan cara kerja, komunikasi, persepsi mengenai efisiensi, penciptaan, pengelolaan, serta penggunaan arsip (Pratiwi, 2012). Di sisi lain sebuah inisiatif perubahan dapat mengganggu rutinitas, identitas, hubungan inter-

personal, yang telah berjalan mapan di tempat kerja, menyebabkan munculnya ketidakpastian, penyesuaian terhadap hubungan kerja dan tujuan strategis yang baru (Mukerjee dkk., 2021).

Transformasi digital dalam bidang arsip dapat mengatasi berbagai hambatan konvensional terkait kearsipan, membuat pekerjaan lebih cepat, akurat, mempercepat proses pelayanan, mengefesienkan tempat pemberkasan, penyimpanan, penataletakan, dan perpindahan arsip. Sementara dampak negatif transformasi digital diantaranya adalah menimbulkan terbukanya kemungkinan penyimpanan dan pemilahan arsip dalam jumlah yang sangat besar. Hal ini akan sangat berimbas pada arsiparis yang dituntut untuk cepat beradaptasi dalam melakukan pekerjaannya. Di masa transformasi digital ini selain diperlukan adanya dukungan sarana dan prasarana yang memadai, sumber daya manusia yang kompeten dan melek teknologi pun menjadi kunci utama. Terdapat berbagai komponen yang dapat menunjang perubahan dalam suatu organisasi. Dari berbagai komponen yang ada, sumber daya manusia atau yang biasa dikenal sebagai karyawan merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi karena mampu membuat sumber daya lainnya bekerja (Simamora, 2006).

Arsiparis adalah tenaga ahli atau profesional dalam pengelolaan arsip. Arsiparis dituntut untuk beradaptasi dan mengikuti perubahan yang terjadi sangat revolusioner perkembangan teknologi agar dapat

mengimbangi kemajuan dalam dunia kearsipan digital dan menyeleraskan keahliannya (Asmiyanto, 2019). Tantangan-tantangan yang ada dalam dunia kearsipan kedepannya yang semakin kompleks memerlukan kesiapan terhadap perubahan pada diri arsiparis.

Berneth (2004) dan Armenakis dkk. (1993) menunjukkan bahwa kesiapan karyawan untuk berubah merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan perubahan organisasi. Kesiapan untuk berubah (*readiness for change*) didefinisikan sebagai sikap komprehensif yang secara stimulan dipengaruhi oleh hal yang berubah, proses perubahan, serta individu yang terlibat dalam suatu perubahan (Holt dkk., 2007). Seorang karyawan yang memiliki kesiapan untuk berubah akan menunjukkan perilaku menerima, merangkul, serta mengadopsi perubahan yang dilakukan (Holt dkk., 2007). Ketika seorang karyawan semakin siap untuk berubah maka akan semakin baik pula performa kerjanya (Weeks dkk., 2004). Sebaliknya, perubahan organisasi dapat menyebabkan tekanan pada karyawan yang dapat memengaruhi kesehatan mentalnya seperti depresi dan kecemasan (Makikangas dkk., 2019; Mukerjee dkk., 2021). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor individu dan faktor lingkungan kerja (Yamin & Handoyo, 2014) seperti kebutuhan untuk berubah, keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam

menghadapi perubahan, dan kesempatan untuk ikut serta dalam proses perubahan (Cunningham dkk., 2002). Selain itu, kesiapan untuk berubah juga dipengaruhi oleh *change process* yang cenderung menimbulkan stres apabila karyawan tidak siap menghadapinya (Holt dkk., 2007). Namun, penelitian mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kesiapan untuk berubah belum begitu banyak dilakukan (Madsen dkk., 2013).

Bagi individu, di samping meningkatkan semangat, perubahan dapat menjadi sebuah tantangan, diantaranya dapat meningkatkan emosi atau kecemasan (Ferrie dkk., 1995), bahkan perubahan organisasi merupakan sumber stres yang cukup besar karena perubahan ini menuntut adanya kesiapan karyawan untuk berubah (Cunningham dkk., 2002). Hasil penelitian Lehman dkk. (2002) juga menyatakan bahwa perubahan organisasi memberikan dampak berupa ketegangan, beban lebih, serta tekanan bagi karyawan yang secara efektif dapat mengakibatkan stres pada karyawan yang akan mempengaruhi kesiapannya dalam menghadapi perubahan.

Stres kerja merupakan suatu perasaan disfungsi yang terjadi akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan seseorang dalam lingkungan kerjanya (Parker & Decotiis, 1983). Menurut Anwar (1993), stres kerja merupakan suatu kondisi atau perasaan tertekan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Lebih lanjut, Handoko (dalam Suryani & Yoga,

2018) menyebutkan stres kerja terjadi akibat kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja yang terjadi pada karyawan tentunya memiliki dampak positif dan juga negatif (Sasono, 2004). Qiao dkk. (2022) menemukan bahwa kondisi psikososial negatif seperti stres kerja dan kelelahan dapat mempengaruhi serta mencegah seorang karyawan untuk menerima perubahan. Hasil penelitian Ciliana dan Mansoer (2008) mengatakan bahwa kesiapan karyawan untuk berubah dipengaruhi secara negatif signifikan oleh stres kerja. Hasil penelitian yang berbeda oleh Hartini (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan berubah karyawan.

Perubahan organisasi seperti transformasi digital yang terjadi saat ini menjadi faktor penyebab masalah stres kerja pada karyawan karena banyak tidak memiliki ketahanan dalam menghadapi perubahan (Knowles, Eric, & Linn, 2004). Hasil penelitian dari Winasis (2020) mengatakan bahwa terdapat indikasi stres kerja sebagai implikasi dari perubahan yaitu transformasi digital. Karena perubahan teknologi dapat menempatkan resiko bagi karyawan untuk mengalami stres secara psikologis (Cunningham dkk., 2002).

Pada hakikatnya, tidak ada satupun pekerjaan yang terbebas dari permasalahan stres kerja, termasuk pekerjaan sebagai arsiparis. Terdapat stigma bahwa profesi

sebagai arsiparis merupakan profesi yang cukup mudah untuk dijalankan karena tugasnya yang dinilai hanya mengurus berkas-berkas saja. Namun realita dilapangan, profesi sebagai arsiparis memiliki beban kerja yang cukup berat dan beresiko. Arsiparis memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih luas daripada sekedar menyusun jadwal retensi atau mengatur kerasipan (Hughes, 2003).

Stres kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kesiapan untuk berubah yang mana akan menimbulkan ketidaksiapan. Jika karyawan tidak siap dalam menghadapi perubahan maka mereka tidak mampu mengikuti serta mengalami kesulitan dengan perubahan yang terjadi pada organisasi (Hanpachern dkk., 1998). Ketika karyawan tidak siap untuk berubah maka akan berdampak negatif pula bagi organisasi (Primadani & Fajrianti, 2012). Lebih lanjut, Madsen, Miller, dan John (2013) mengatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki kesiapan untuk berubah akan menjadi kendala terbesar dalam mencapai keberhasilan perubahan organisasi.

Dengan melihat dampak yang ditimbulkan dari stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan, maka sudah seharusnya seorang karyawan memiliki kemampuan atau usaha yang dapat mengatasi stres yang dirasakannya agar dapat memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan. Kemampuan atau usaha dalam mengatasi stres tersebut dikenal dengan istilah *coping strategy* (strategi koping). Strategi koping

adalah upaya kognitif serta tingkah laku yang dilakukan oleh seseorang sebagai reaksi terhadap situasi stres yang terjadi (Carver dkk., 1989; Lazarus & Folkman, 1984). Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat stres kerja dengan penggunaan strategi koping (Awoke dkk., 2021; Ganesan dkk., 2018; Rumeser & Tambuwun, 2011). Holmes dan Rahe (dalam Terry & Jimmieson, 2003) mengatakan bahwa perubahan dalam organisasi telah diidentifikasi sebagai fenomena yang berpotensi menimbulkan stres yang akan mempengaruhi kesiapan dan penyesuaian karyawan terhadap perubahan tersebut sehingga peranan strategi *coping* menjadi sangat penting untuk menghadapi kondisi tersebut. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa perubahan organisasi membutuhkan penyesuaian yang cukup besar dari karyawan sehingga strategi koping menjadi penting dalam menghadapi stres yang ada (Widharthana, 2010). Hasil penelitian Bunce dan West (1994) menunjukkan bahwa tekanan dari organisasi dapat mendorong individu melakukan strategi koping.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat terlihat pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah serta dapat terlihat pula bagaimana pentingnya penggunaan strategi koping bagi seorang karyawan, di mana penggunaan strategi koping tersebut akan mendukung serta menunjang seorang karyawan dalam mengatasi permasalahan

stres dalam dunia kerja. Penelitian mengenai stres kerja dan kesiapan untuk berubah sudah banyak ditemukan, akan tetapi penelitian yang mengkaitkan strategi koping sebagai variabel moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah sejauh penelusuran peneliti belum ditemukan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah dengan strategi koping sebagai moderator. Adapun hipotesis yang diajukan adalah strategi koping dapat berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah.

METODE PENELITIAN

Studi korelasional *cross-sectional* dilakukan untuk menguji efek moderasi dari strategi koping terhadap pengaruh stres kerja dan kesiapan untuk berubah. Jenis desain ini dipilih untuk dapat mengukur dan mendeskripsikan variabel-variabel penelitian pada satu titik waktu yang sama dengan menggunakan survei. Survei memberi kemungkinan bagi peneliti untuk mengumpulkan serangkaian data terstruktur yang memberikan informasi yang konsisten untuk setiap peserta sehingga memungkinkan perbandingan sistematis (de Vaus & de Vaus, 2014). Metode survei *cross-sectional* tepat karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

Populasi pada penelitian ini adalah arsiparis di Kantor Kearsipan Universitas

Padjajaran dengan jumlah 180 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan total partisipan sebanyak 124 arsiparis. Sebelum pengambilan data dilakukan, partisipan terlebih dahulu mengisi *inform consent* serta mendapat penjelasan mengenai tujuan penelitian dan langkah-langkah yang dilakukan untuk memastikan kerahasiaan data.

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari tiga. Instrumen pertama adalah *Job Stres Scale* yang dikembangkan oleh Parker dan Decotiis (1983) yang terdiri dari 2 aspek yaitu tekanan waktu dan kecemasan dengan jumlah item sebanyak 13. Pilihan jawaban menggunakan skala Likert dengan rentang jawaban 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Contoh item penelitian adalah: “Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan” dan “Terkadang ketika saya memikirkan pekerjaan, dada saya terasa sesak”.

Kedua, *readiness for change scale* yang dikembangkan oleh Holt dkk. (2007) yang terdiri dari 4 aspek yaitu *appropriateness*, *change specific efficacy*, *management support*, dan *personal valance* dengan jumlah item sebanyak 25. Pilihan jawaban menggunakan skala Likert dengan rentang jawaban 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 7 (Sangat Setuju). Contoh item penelitian adalah: “Tidak terlalu masuk akal bagi saya untuk memulai perubahan ini” dan “Perubahan akan meningkatkan keseluruhan efisiensi organisasi”.

Ketiga, *Brief-Cope* Meyer (2001) yang terdiri dari 2 aspek yaitu *adaptive* dan *maladaptive* dengan jumlah item sebanyak 27. Pilihan jawaban menggunakan skala Likert dengan rentang jawaban 1 (Tidak Pernah) sampai dengan 4 (Selalu). Contoh item penelitian adalah: “Saya kembali bekerja atau melakukan aktivitas lain untuk mengalihkan pikiran saya” dan “Saya melakukan sesuatu agar situasi menjadi lebih baik”.

Adaptasi instrument dilakukan melalui proses *forward translation* oleh dua orang penterjemah Bahasa Inggris. Hasil terjemahan dievaluasi oleh seorang ahli psikologi untuk mendapatkan makna yang paling relevan. Selanjutnya, alat ukur dinilai melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji menunjukkan bahwa ketiga skala valid dan reliabel. Nilai koefisien *Cronbach's alpha* skala ukur *Job Stress Scale*, *Readiness for Change Scale*, dan *Brief-Cope* secara berturut-turut adalah .843, .892, dan .820.

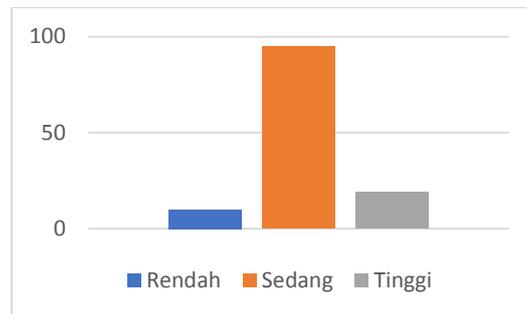
Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji regresi sederhana untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah dan uji *moderated regression analysis* (MRA) untuk menguji peranan variabel moderator dalam model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

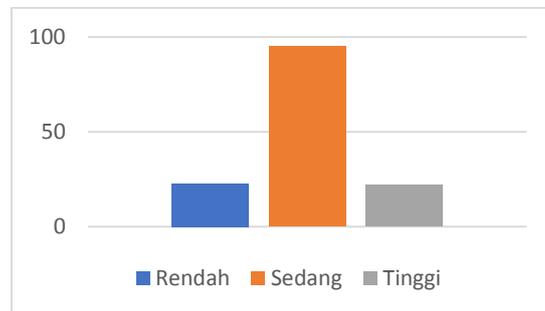
Responden penelitian ini adalah sebanyak 124 orang arsiparis. Rincian data demografi responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Demografi Responden

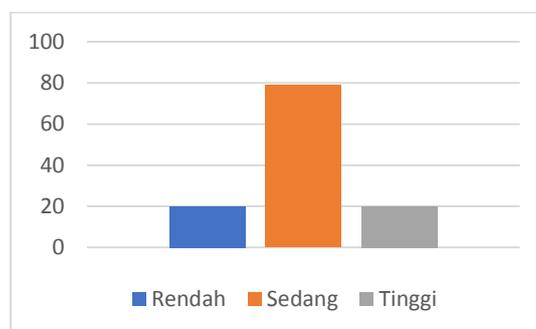
Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	58	46.8%
Laki-Laki		
Perempuan	66	53.2%
Usia		
30-44 tahun	36	29%
45-59 tahun	88	71%
Lama Bekerja		
<5 tahun	9	7.3%
>5 tahun	115	92.7%



Gambar 1. Kategorisasi Stres Kerja



Gambar 2. Kategorisasi Kesiapan Untuk Berubah



Gambar 3. Kategorisasi Strategi Koping

Gambaran variabel stres kerja, kesiapan untuk berubah, dan strategi koping dapat dilihat pada Gambar 1, 2, dan 3. Pada variabel stres kerja, mayoritas responden berada pada tingkat stres kerja sedang, sebanyak 19 responden stres kerja tinggi, dan sebanyak 10 responden stres kerja rendah. Pada variabel kesiapan untuk berubah, mayoritas responden memiliki tingkat kesiapan untuk berubah pada tingkat sedang, sebanyak 22 responden pada tingkat tinggi, dan sebanyak 23 responden pada tingkat rendah. Pada variabel strategi koping, mayoritas responden menggunakan strategi koping pada taraf sedang, sebanyak 20 responden pada taraf tinggi, dan 20 responden pada taraf rendah pula. Pada penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukannya uji hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Seluruh uji asumsi terpenuhi. Data berdistribusi normal, tidak terdapat gejala multikolinieritas dan tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien determinasi stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah sebesar .864, yang berarti stres kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 86.4% terhadap kesiapan untuk berubah dapat sedangkan 13.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada

penelitian ini. Pada Tabel 3 diperoleh nilai sig. sebesar .000 atau $.000 < .050$ yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Kemudian diperoleh nilai koefisien beta sebesar 1.983 yang berarti jika terjadi peningkatan pada stres kerja sebesar 1% maka Kesiapan untuk berubah akan meningkat sebesar 1.983.

Berdasarkan Tabel 4, pada strategi koping adaptif diperoleh nilai sig. sebesar $.018 < .050$ dan nilai koefisien determinasi meningkat dari .864 menjadi .879. Hal ini berarti bahwa strategi koping adaptif berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah. Kemudian, ditemukan nilai koefisien beta sebesar .020, yang berarti bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1% jika dimoderatori dengan strategi koping adaptif, maka nilai konsisten kesiapan untuk berubah akan meningkat sebesar .020. Pada strategi koping maladaptif diperoleh nilai sig. sebesar $.113 > .050$, yang berarti strategi koping maladaptif tidak berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah secara positif dan signifikan pada arsiparis. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted RSquare</i>	<i>Std.Error of the Estimate</i>
1	.930 ^a	.864	.863	7.119

Tabel 3. Hasil Analisis Uji T

Model	B	Std. Error	Koef. Beta	t	Sig.
Konstan	71.864	2.176		33.018	.000
Stres kerja	1.983	.071	.930	27.882	.000

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Interaksi MRA

Model	R ²	β	t	sig.
Stres kerja - kesiapan untuk berubah	.864	1.983	27.882	.000
<i>Adaptive coping</i> - kesiapan untuk berubah	.874	.279	2.981	.003
<i>Maladaptive coping</i> - kesiapan untuk berubah	.865	.132	.831	.408
Stres kerja \times <i>adaptive coping</i> - kesiapan untuk berubah	.879	.020	2.4-7	.018
Stres kerja \times <i>maldaptive coping</i> - kesiapan untuk berubah	.868	.026	1.595	.113

arsiparis maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapannya dalam menghadapi perubahan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ciliana dan Mansoer (2008) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Penelitian yang sama oleh Amanda (2009) menunjukkan bahwa responden yang tingkat kesiapan untuk berubahnya tinggi memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Akan tetapi, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hartini (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan Cunningham dkk. (2002) menemukan bahwa karyawan dengan skor stres yang sedikit lebih tinggi memiliki skor kesiapan untuk berubah yang tinggi pula, di mana karyawan yang berada dalam posisi aktif dengan kontrol besar atas pekerjaannya akan lebih mungkin berpartisipasi dalam perubahan organisasi. Hal tersebut konsisten

dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pekerjaan aktif dapat mendorong pemberdayaan pribadi, meningkatkan kinerja, meningkatkan insiatif, dan berkontribusi pada perubahan organisasi (Theorell & Karasek, 1996).

Stres kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja karena keterkaitannya dengan kinerja seorang karyawan. Stres kerja yang terjadi pada karyawan tentunya memiliki dampak positif dan juga negatif (Sasono, 2004). Hal tersebut menggambarkan bahwa stres kerja tidak hanya memberikan dampak negatif, tetapi dapat memberikan dampak positif pula. Selye dalam (Luthans, 2008) mengatakan bahwa stres bukan sekedar ketegangan syaraf, tetapi stres dapat memberikan pengaruh positif. Dampak positif dari stres kerja bersifat fungsional, hal tersebut berarti bahwa stres kerja diperlukan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Lebih lanjut, stres kerja pada tingkat tertentu diperlukan karena jika seorang karyawan tidak

merasakan stres dalam dunia pekerjaannya maka karyawan tersebut tidak akan merasa ada tantangan yang akan mengakibatkan rendahnya kinerja. Sebaliknya, dengan adanya stres kerja, karyawan akan merasa perlu untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi serta menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik (Herbert & Carsten, 2008).

Berdasarkan hasil uji interaksi, ditemukan bahwa strategi koping adaptif dapat berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada arsiparis. Koefisien yang positif menunjukkan bahwa strategi koping adaptif dapat memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah serta mampu meningkatkan kesiapan untuk berubah pada arsiparis. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa perubahan organisasi membutuhkan penyesuaian yang cukup besar dari karyawan sehingga peranan strategi koping menjadi penting dalam menghadapi stres yang ada (Widharthana, 2010).

Strategi koping adaptif berperan memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah, dimana hal tersebut berarti strategi koping adaptif berperan dalam pengelolaan stres kerja yang dialami arsiparis sehingga memiliki tingkat kesiapan untuk berubah yang baik. Penelitian Bahari (2019) menunjukkan bahwa umumnya penggunaan strategi koping adaptif lebih efektif dalam mengatasi situasi stres yang terjadi. Hal

tersebut sejalan dengan hasil penelitian Tsaras dkk. (2018) dan Jan dkk. (2017) yang menyebutkan dalam menangani stres kerja, responden penelitian lebih memilih menggunakan strategi koping adaptif. Taylor (dalam Bahari, 2019) mengatakan situasi stres yang terjadi akibat pekerjaan membawa seseorang untuk melakukan strategi koping yang efektif seperti melakukan tindakan langsung atau meminta bantuan orang lain.

Lebih lanjut, hasil uji interaksi menemukan bahwa strategi koping maladaptif tidak dapat berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada arsiparis. Strategi koping maladaptif merupakan strategi koping yang cenderung kurang efektif dan kurang bermanfaat dalam mengatasi situasi stres (Carver dkk., 1989). Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Sentani dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa seseorang yang menggunakan strategi koping maladaptif cenderung melakukan upaya yang kurang tepat sehingga upaya tersebut tidak mampu mengatasi situasi stres yang ada bahkan situasi stres tersebut dirasa pada tingkat yang sama atau cenderung meningkat.

Untuk menggambarkan hubungan situasi stres dan strategi koping Tesfaye (2018) menyatakan bahwa ketika seseorang menggunakan strategi koping adaptif dalam menghadapi stres kerja, ini akan berpengaruh pada penurunan tingkat stres kerja yang dirasakannya. Sebaliknya, ketika seseorang menggunakan strategi koping maladaptif

seperti penghindaran, menyalahkan diri sendiri, penolakan masalah akan berpengaruh pada peningkatan stres kerja yang dirasakannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan untuk berubah dengan arah pengaruh yang positif. Strategi koping adaptif dapat berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah adapun strategi koping maladaptif tidak berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah. Untuk memahami peran strategi penyelesaian dalam mempengaruhi stres kerja dan kesiapan untuk berubah, maka untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian dalam pada beragam jenis pekerjaan serta setting perubahan yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, R. . (2009). Kesiapan untuk berubah dengan tingkat stres kerja pegawai Direktorat Jenderal Pajak. *Psikologika : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 13(26). <https://journal.uui.ac.id/Psikologika/article/view/14874>
- Anwar, P. (1993). *Psikologi Perusahaan*. Trigenda Karya.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681-703. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Asmiyanto, T. (2019). Metamorphosis archivist in the Industrial Age 4.0: A challenge in the face of digital revolution. *Record and Library Journal*, 5(1), 12–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/RLJ.V5-I1.2019.12-21>
- Awoke, M., Mamo, G., Abdu, S., & Terefe, B. (2021). Perceived stress and coping strategies among undergraduate health science students of Jimma University amid the COVID-19 outbreak: Online cross-sectional survey. *Frontiers in Psychology*, 12(March), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.639955>
- Bahari, W. F. (2019). Perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari penggunaan strategi coping stress pada sales di PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi Unesa*, 6(03), 1-6. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29572>
- Berneth, J. (2004). Expanding our understanding of the change message. *Human Resouce Development Issue*, 3(1), 365-2. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1534484303261230>
- Bunce, D., & West, M. (1994). Changing work environments: Innovative coping

- responses to occupational stress. *Work and Stress*, 8(4), 319-331. <https://doi.org/10.1080/02678379408256539>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Ciliana, C. & Mansoer, W. D. (2008). Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT Bank Y. *Jurnal Psikologi Sosial*, 14(2), 151-163.
- Cunningham, C. E., Woodward, C. A., Shannon, H. S., MacIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, D., & Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 377-392. <https://doi.org/10.1348/096317902321119637>
- Darmawati, D. (2013). Digitalisasi arsip untuk efisiensi pengelolaan dan percepatan pelayanan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- de Vaus, D., & de Vaus, D. (2014). *Surveys in social research* (6th Editio). Routledge/Taylor & Francis Group. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203519196>
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S., & Smith, G. D. (1995). Health effects of anticipation of job change and non-employment: longitudinal data from the Whitehall II study. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 311(7015), 1264-1269. <https://doi.org/10.1136/bmj.311.7015.1264>
- Ganesan, Y., Talwar, P., Fauzan, N., & Y.B, O. (2018). A study on stress level and coping strategies among undergraduate students. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 3(2), 37-47. <https://doi.org/10.33736/jcshd.787.2018>
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., & Griego, O. V. (1998). An extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4), 339-350. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090405>
- Hartini, M. (2019). *Pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kesiapan berubah pada karyawan PT. Budi Perkasa Alam*. Universitas Medan Area.
- Herbert, M., & Carsten, W. (2008). The virtue and vice of workplace conflict: Counterpoint food for (pessimistic) thought. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 5-18. <http://www.jstor.org/stable/30162614>

- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Hughes, C. (2003). Opportunities for records managers working in the private sector. *Records Management Journal*, 13(3), 117-122. <https://doi.org/10.1108/09565690310509264>
- Jan, F., Kour, S., & Para, M. A. (2017). Coping strategies used by staff nurses working in emergency and general wards of SKIMS Hospital: A comparative study. *Annals of Medical & Health Sciences Research*, 7(Special Issue), 106-112.
- Knowles, E. S., & Linn, J. A. (2004). *Resistance and Persuasion* (1st edition). Lawrence Erlbaum.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer US.
- Lehman, W. E. K., Greener, J. M., & Simpson, D. D. (2002). Assessing organizational readiness for change. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 22(4), 197-209. [https://doi.org/10.1016/S0740-5472\(02\)00233-7](https://doi.org/10.1016/S0740-5472(02)00233-7)
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior eleventh editions*. Mc-Graw Hill Irwin, Inc.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2013). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 16(2), 213-234.
- Makikangas, A., Mauno, S., Selenko, E., & Kinnunen, U. (2019). Toward an understanding of a healthy organizational change process: A three-wave longitudinal study among university employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 204-212. <https://doi.org/10.1037/str0000059>
- Meyer, B. (2001). Coping with severe mental illness: Relations of the brief COPE with symptoms, functioning, and well-being. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 23(4), 265-277. <https://doi.org/10.1023/A:1012731520781>
- Mukerjee, J., Montani, F., & Vandenberghe, C. (2021). A dual model of coping with and commitment to organizational change: the role of appraisals and resources. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 1144-1161. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2021-0027>
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stressors. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614->

- 0625-9_3
- Pratiwi, D. (2012). *Pengelolaan arsip berbasis teknologi informasi dan komunikasi: Bahan pendidikan dan latihan pengelolaan arsip dinamis*. Bandung: UPI.
- Pramadani, A. B., & Fajrianti, F. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, *1*(3), 112-119
- Qiao, S., Da, W., Li, X., Zhou, Y., & Shen, Z. (2022). Occupational stress, burnout, and organizational readiness for change: A longitudinal study among HIV HCPs in China. *Psychology, Health and Medicine*, *27*(4), 864-875. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1903059>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior edition 14*. Pearson Education.
- Royana, A. (2018). Strategi transformasi digital pada PT. Kimia Farma (PERSERO) TBK. *Journal of Information Systems for Public Health*, *3*(3), 15–32.
- Rumeser, J. A. A., & Tambuwun, T. E. (2011). Hubungan antara tingkat stres kerja dengan pemilihan coping stress strategy karyawan di Kantor Pusat Adira Insurance. *Humaniora*, *2*(1), 214. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v2i1>
- .2972
- Sasono, E. (2004). *Mengelola stres kerja*. Semarang: Universitas Pandanaran.
- Sentani, S. R. E., Djunaidi, A., & Purwono, R. U. (2021). Pengaruh derajat stres sebagai mediator pada hubungan antara coping dan kesehatan mental. *Journal of Psychological Science and Profession*, *4*(3), 172. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v4i3.26526>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: STIE YPKN.
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, *1*(1), 99–113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Terry, D. J., & Jimmieson, N. L. (2003). A stress and coping approach to organisational change: Evidence from three field studies. *Australian Psychologist*, *38*(2), 92–101. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707097>
- Tesfaye, T. D. (2018). Coping strategies among nurses in South-West Ethiopia: Descriptive, institution-based cross-sectional study. *BMC Research Notes*, *11*(1), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3557-5>
- Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease

- research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9–26. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.9>
- Tsaras, K., Daglas, A., Mitsi, D., Papathanasiou, I. V, Tzavella, F., Zyga, S., & Fradelos, E. C. (2018). A cross-sectional study for the impact of coping strategies on mental health disorders among psychiatric nurses. *Health Psychology Research*, 6(1), 7466. <https://doi.org/10.4081/hpr.2018.7466>
- Weeks, W. A., Roberts, J., Chonko, L. B., & Jones, E. (2004). Organizational readiness for change, individual fear of change, and sales manager performance: An empirical investigation. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 24(1), 7–17.
- Widharthana, W. (2010). Peran coping with change sebagai pemediasi komitmen terhadap perubahan pada intensi keluar. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1), 54–67. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2450/2503>
- Winasis, S. (2020). Transformasi digital di industri perbankan Indonesia: Impak pada stres kerja karyawan. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 7(1), 55–64. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v7i1.3162>
- Yamin, A., & Handoyo, S. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi readiness for change pada pekerja di PT.C area Jatim dan Balinus. *INSAN Media Psikologi*, 16(3), 1–13.