HUBUNGAN ANTARA STRATEGI COPING STRESS DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KONTRAK DI YOGYAKARTA

***RELATIONSHIP BETWEEN STRESS COPING STRATEGIES AND WORK PRODUCTIVITY OF CONTRACT EMPLOYEES IN YOGYAKARTA***

# Desynta Evelyn Dyah Pratiwi

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta [Desyntaevelyn@gmail.com](mailto:Desyntaevelyn@gmail.com)

+6285799651604

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Strategi *Coping Stress* dengan Produktivitas Kerja pada karyawan kontrak di Yogyakarta. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Strategi *Coping Stress* dengan Produktivitas Kerja karyawan kontrak di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 110 responden yang merupakan karyawan kontrak di Yogyakarta dengan minimal masa kerja adalah 1 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dengan menggunakan Skala Likert, yaitu skala Strategi *Coping Stress* dengan Produktivitas Kerja. Data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan uji korelasi *product momment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (Rxy) sebesar 0,625 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Strategi *Coping Stress* dengan Produktivitas Kerja. Nilai koefisien determinasi (R2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,391 pada variabel Strategi *Coping Stress* menunjukkan kontribusi efektif sebesar 39,1% terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak di Yogyakarta.

**Kata Kunci**: Karyawan Kontrak., Produktivitas Kerja, Strategi *Coping Stress*.

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between Stress Coping Strategies with Work Productivity on contract employees in Yogyakarta. The research hypothesis is that there is a positive relationship between Stress Coping Strategies and Work Productivity of contract employees in Yogyakarta. The subjects in this study totaled 110 respondents who were contract employees in Yogyakarta with a minimum working period of 1 year. The sampling technique used was a purposive sampling method using a Likert Scale, namely the Coping Stress Strategy with Work Productivity scale. The data that has been obtained was analyzed using the product moment correlation test. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (Rxy) is 0.625 with a significance value of 0.000 <0.05. The results of the study show that there is a positive relationship between Stress Coping Strategies and Work Productivity. The coefficient of determination (R2) obtained in this study is 0.391 for the Coping Stress Strategy variable, which shows an effective contribution of 39.1% to the Work Productivity of contract employees in Yogyakarta.*

*Keywords: Contract Employees, Stress Coping Strategy, Work Productivity.*

1

# PENDAHULUAN

Daerah Istimewa Yogyakarta terletak di selatan Pulau Jawa dan berbatasan dengan Provinsi Jawa Tengah yang terdiri dari satu kota, empat kabupaten dan 392 (tiga ratus sembilan puluh dua) kelurahan. Satu kota dan empat kabupaten dari Daerah Istimewa Yogyakarta meliputi Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Gunung Kidul, dan Kabupaten Kulon Progo (wikipedia, 2021). Menurut Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta, Kota Yogyakarta menjadi salah satu kota dengan pertumbuhan ekonomi terbesar dibanding empat kabupaten lain yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan pertumbuhan ekonomi sebesar 5,53% ([www.yogyakarta.bps.go.id,](http://www.yogyakarta.bps.go.id/) 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan memiliki peran penting dalam ruang lingkup produktivitas kerja. Karyawan sendiri terbagi menjadi tiga kategori yaitu karyawan kontrak (PKWT) merupakan karyawan dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kontrak yang biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian masa kerja dengan jangka waktu tertentu yang pada umumnya paling lama adalah 2 tahun serta dapat dilakukan perpanjangan hanya 1 kali dengan jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1). Jenis karyawan selanjutnya adalah karyawan tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang merupakan aset utama dari perusahaan dengan perannya sebagai *planner* serta kelompok yang memiliki keterlibatan aktif dalam perusahaan. Karyawan sendiri merupakan pekerja yang berada di bawah atasan secara struktural yang diberikan kompensasi dan juga jaminan (Hasibuan, 2019). Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 3 menyatakan bahwasanya buruh/pekerja merupakan tiap individu yang melakukan pekerjaan dengan timbal balik berupa imbalan atau upah dalam bentuk lain.

Masa kerja yang ada pada karyawan kontrak dan karyawan tetap sendiri memiliki perbedaan. Karyawan kontrak sendiri masa kerja yang dimiliki kurang dari 5 tahun yang berdampak peningkatan produktivitas kerjanya sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan hasil dari penelitian (Rudiansyah, 2013) yang mengindikasikan bahwasanya masa kerja, insentif dan juga tingkat pendidikan sendiri memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja. Mengacu pada masa kerja yang berbeda terutama pada karyawan kontrak yang memiliki masa kerja yang tergolong singkat mengharuskan karyawan kontrak untuk berpindah tempat baik tempat kerja, tempat tinggal dan lingkungan sosial.

Berdasarkan hasil survey Informasi Ketenagakerjaan (2021) menyimpulkan bahwasanya produktivitas kerja karyawan tahun 2020 menurun sebesar 3,55% sebagai dampak dari adanya Covid-19 yang juga mempengaruhi seluruh sektor usaha. Covid-19 juga berdampak negatif pada pertumbuhan ekonomi nasional yang mengalami penurunan sebesar 2,05%.

Berdasarkan wawancara penelitian yang dilakukan pada tanggal 22 November 2021 kepada 10 orang karyawan kontrak di Yogyakarta, diketahui bahwa stres yang terjadi pada karyawan kontrak membuat kualitas pekerjaan menjadi menurun seperti salah dalam menerima instruksi dari atasan dan rekan kerja dikarenakan kurang fokus di lingkungan kerja, pekerjaan yang tidak diselesaikan dan pekerjaan yang dijalankan tidak dijalankan semaksimal mungkin (Arif et al., 2021). Pada ketepatan waktu, stres yang dialami karyawan kontrak juga mengganggu ketepatan waktu seperti penyelesaian deskripsi jabatan menjadi kerap diundur, telat dalam berangkat kerja. Hal tersebut sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian (Ermaya et al., 2019) yang menunjukkan bahwasanya produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja.

Perbedaan antara kondisi daerah asal dengan daerah baru dapat menyebabkan hal yang tidak menyenangkan bagi karyawan. Adanya situasi baru yang dihadapi oleh karyawan kontrak sendiri dari daerah lama ke daerah baru baik lingkungan kerja yang baru maupun tempat tinggal yang baru dapat memunculkan tekanan, rasa frustasi dan stres diakibatkan oleh ketidaksamaan sosial-budaya yang sifatnya eksternal maupun internal. Berbagai tekanan, kekhawatiran dan juga permasalahan pribadi yang dihadapi karyawan juga dapat memunculkan stres atau tegang. Jika karyawan kontrak mengalami stres berlebih, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh stres yang dialami karyawan. Menurut (Anoraga, 2012) “pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan”. (Khan et al., 2011) juga menjelaskan bahwa “stres memberikan dampak yang signifikan terhadap karyawan. Karyawan yang menghadapi kelelahan fisik, psikologis dan emosional tidak dapat memenuhi harapan organisasi”.

Lembaga survei yang berada di Australia, Eropa ataupun Amerika Serikat sendiri memaparkan bahwa 2/3 hingga ½ dari karyawan kontrak memberikan pernyataan mengalami stres yang diakibatkan oleh pekerjaan. Di Jepang sendiri 32% karyawan kontrak mengaku menderita stres dan juga gelisah berlebih yang diakibatkan oleh pekerjaan, di Korea Selatan sebanyak 20% karyawan kontrak menyatakan bahwa mendapatkan beban kerja yang tinggi dan tekanan ([www.ilo.org,](http://www.ilo.org/) 2016). Bagi karyawan, saat ini masalah stres

2

menjadi permasalahan utama yang berkaitan dengan mental demosional dan juga fisik pada karyawan (Saleh et al., 2020).

Stres kerja tidak hanya disebabkan oleh lingkungan kerja, melainkan juga dapat disebabkan oleh hal lain yang berada di luar lingkungan kerja (Haholongan, 2018). Stres merupakan situasi dimana perasaan individu mengalami ketegangan karena kondisi-kondisi yang berasal dari dalam atau dari luar individu (Anoraga, 2012). Salah satu cara untuk meredakan stres yang ada pada karyawan adalah dengan dilakukannya coping stress.

Mengacu pada pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya *coping stress strategy* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan narasumber pada wawancara pra penelitian tanggal 22 November 2021 pada 10 karyawan kontrak di Yogyakarta. 9 dari 10 karyawan jika ditinjau dari aspek t*aking specific action* diketahui bahwa strategi *coping stress* yang dilakukan masih belum maksimal, hal tersebut diketahui dari adanya ikatan kontrak yang membuat karyawan menghindari risiko ketika menghadapi masalah dan cenderung mengikuti kebijakan dari manajemen yang berlaku. Dari aspek *planful* (persiapan) diketahui kurangnya persiapan karyawan jika menghadapi masalah, alasannya para karyawan tidak memiliki rencana cadangan. Pada aspek *seeking support instrumental and emotional* (mencari dukungan sosial) terdapat kekurangan pada diri karyawan yang tidak memiliki kecenderungan untuk melakukan diskusi terhadap sesama rekan kerja yang menimbulkan keberlarutan pada masalah yang dihadapi. Pada aspek *positive reapprasial* (penilaian ulang secara positif) diketahui bahwa persepsi karyawan kontrak menganggap permasalahan hanya sebagai hambatan dengan tanpa mempelajari manfaat yang bisa didapatkan.

Stres yang dialami karyawan kontrak akan sangat berdampak pada produktivitas kerja, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Safitri & Gilang, 2019) bahwa bahwa “stres kerja didominasi oleh faktor lingkungan dan stres memiliki signifikansi pengaruh atas produktivitas kerja karyawan”. Salah satu cara untuk meredakan stres yang terjadi pada karyawan adalah dilakukannya strategi *coping stress*. Hal ini juga didukung dengan penelitian (Moosa & Munaf, 2012) yang mengindikasikan hasil bahwasanya “*coping stress* berperan besar pada kehidupan manusia, khususnya pada kesejahteraan hidup individu”. Setiap orang akan melakukan strategi *coping stress* dengan menyesuaikan pada tekanan dan juga situasi yang dihadapi untuk melakukan penyelesaian terhadap masalah (Aisiyah, 2017).

# METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelatif dengan jenis primer didapatkan dari para karyawan kontrak yang berada di Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey dan alat kuesioner. Subjek penelitian adalah karyawan kontrak di Yogyakarta dan penelitian ini menggunakan metode analisis data korelasi *product momment.*

# HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Uji Daya Beda dan Reliabilitas**

Hasil dari uji daya beda aitem penelitian pada variabel strategi *coping stress* didapatkan nilai 0,323 hingga 0,761, sehingga dilakukan penghapusan terhadap aitem CS2 dan CS16. Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas didapatkan nilai *alpha* adalah 0,905 > 0,5 yang mengindikasikan bahwa aitem penelitian telah reliabel.

Hasil dari uji daya beda aitem penelitian pada variabel produktivitas kerja didapatkan nilai 0,661 hingga 0,882, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh aitem penelitian telah lolos uji daya beda. Selanjutnya hasil dari pengujian reliabilitas didapatkan nilai *alpha* adalah sebesar 0,936 yang mengindikasikan bahwa aitem penelitian telah reliabel.

# Karateristik Responden Penelitian

**Tabel 1.** Deskriptif Subjek Penelitian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Deskripsi Subjek** | **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Usia | 25 - 30 Tahun | 66 | 60,00% |
|  |  | 31 - 40 Tahun | 40 | 36,36% |
|  |  | 41 - 50 Tahun | 4 | 3,64% |
| 2 | Masa Kerja | 1 - 3 Tahun | 53 | 48,18% |
|  |  | 3- 5 Tahun | 46 | 41,82% |
|  |  | Lebih dari 5 Tahun | 11 | 10,00% |

Berdasarkan gambaran deskripsi data subjekk penelitian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 66 subjek (60,00%) berusia 25-30 tahun, 40 subjek (36,36%) berusia 31-40 tahun dan 4 subjek (3,64%) berusia 41-50 tahun. Sedangkan dalam kategori masa kerja terdapat 53 subjek (48,18%) memiliki masa kerja selama 1-3 tahun, sebanyak 46 subjek

(41,82%) memiliki masa kerja selama 3-5 tahun dan sebanyak 11 subjek (10%) memiliki masa kerja selama lebih dari 5 tahun.

# Kategorisasi Data Produktivitas Kerja

**Tabel 2.** Kategorisasi Skor Skala Produktivitas Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persentase** |

4

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X > 48,287 | 0 | 0% |
| Sedang | (µ - 1σ) ≤ X < (µ + 1σ) | 38,073 < X < 48,287 | 86 | 78,2% |
| Rendah | X ˂ (µ - 1σ) | X < 38,073 | 24 | 21,8% |
|  | **Total** |  | **110** | **100%** |

Berdasarkan kategorisasi di atas dapat diketahui bahwasanya karyawan kontrak yang memiliki produktivitas kerja dalam kategori sedang adalah sebesar 78,2% dengan jumlah 86 subjek penelitian. Sedangkan karyawan kontrak yang memiliki produktivitas kerja dalam kategori rendah adalah sebesar 21,8% dengan jumlah 24 subjek penelitian. Sedangkan belum ditemukan subjek penelitian dengan kategori produktivitas kerja yang tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya subjek dalam penelitian didominasi oleh produktivitas kerja sedang.

**Kategorisasi Data Strategi *Coping Stress***

**Tabel 3.** Kategorisasi Skor Skala Strategi *Coping Stress*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X > 72,851 | 107 | 97,3% |
| Sedang | (µ - 1σ) ≤ X < (µ + 1σ) | 57,589 < X < 72,851 | 3 | 2,7% |
| Rendah | X ˂ (µ - 1σ) | X < 57,589 | 0 | 0% |
|  | **Total** |  | **110** | **100%** |

Berdasarkan kategorisasi di atas dapat diketahui bahwasanya karyawan kontrak yang memiliki kemampuan Strategi *Coping stress* dalam kategori tinggi adalah sebesar 97,3% dengan jumlah 107 subjek penelitian. Sedangkan karyawan kontrak yang memiliki kemampuan Strategi *Coping Stress* dalam kategori sedang adalah sebesar 2,7% dengan jumlah 3 subjek penelitian. Lebih lanjut, belum ditemukan subjek penelitian dengan kategori Strategi *Coping Stress* yang rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya subjek dalam penelitian didominasi oleh kepemilikan Strategi *Coping Stress* yang tinggi.

# Uji Prasyarat

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tests of Normality** | | | | | | |
|  | Kolmogorov-Smirnova | | | Shapiro-Wilk | | |
|  | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Coping Stress | .100 | 110 | .009 | .948 | 110 | .000 |
| Produktivitas Kerja | .173 | 110 | .000 | .853 | 110 | .000 |
|  | a. Lilliefors Significance Correction | | | |  |  |

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel *Coping Stress* dapat diketahui nilai signifikansi(KS-Z) yang didapatkan adalah sebesar 0,009 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian pada variabel Coping Stress tidak berdistribusi normal. Selanjutnya pada hasil pengujian variabel Produktivitas Kerja didapatkan nilai signfikansi (KS-Z) sebesar 0,000 < 0,05. Hal tersebu juga mengindikasikan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** |  |  |  |  |
| Sum of  Squares | df | Mean Square | F | Sig. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Produktivitas Kerja \* Coping Stress | Between Groups | (Combined) | 1745.183 | 28 | 62.328 | 4.601 | .000 |
| Linearity | 1111.181 | 1 | 1111.181 | 82.034 | .000 |
|  | Deviation from Linearity | 634.002 | 27 | 23.482 | 1.734 | .031 |
|  | Within Groups | | 1097.181 | 81 | 13.545 |  |  |
|  |  | Total | 2842.364 | 109 |  |  |  |

Hasil dari pengujian dapat diketahui bahwa *Deviation from Linearity* menghasilkan nilai signifikansi 0,031 < 0,05 yang mengindikasikan adanya hubungan linier antara variabel Coping Stress terhadap Produktivitas Kerja.

# Uji Hipotesis

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Correlations** |  |  |
|  | Coping Stress | | Produktivitas Kerja |
| Coping Stress | Pearson Correlation | 1 | .625\*\* |
|  | Sig. (2-tailed) |  | .000 |
|  | N | 110 | 110 |
| Produktivitas Kerja | Pearson Correlation | .625\*\* | 1 |
|  | Sig. (2-tailed) | .000 |  |
|  | N | 110 | 110 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai r hitung adalah sebesar 0,625 dan nilai signifikansi 0,000 yang memiliki nilai positif. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Coping Stress* terhadap Produktivitas Kerja. Artinya adalah bahwa variabel *Coping Stress* mampu menjadi prediktor dari Produktivitas Kerja karyawan Kontrak di Yogyakarta. Selain itu peningkatan dari *Coping Stress* akan diikuti dengan peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak di Yogyakarta. Jika dikaitkan dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka H1 yang berbunyi “Strategi Coping Stress berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan Kontrak di Yogyakarta” diterima.

Selain itu hasil analisis data juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) yang didapatkan dalam penelitian adalah sebesar 0,391. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Strategi Coping Stress memberikan pengaruh efektif sebesar 39,1% terhadap Produktivitas Kerja dan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

# PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan karyawan kontrak di Yogyakarta dengan minimal masa kerja adalah selama 1 tahun. Semakin tingginya kemampuan Strategi Coping Stress yang dimiliki karyawan kontrak, akan semakin tinggi juga Produktivitas Kerja karyawan kontrak di Yogyakarta. Adanya hubungan antara Strategi Coping Stress dengan Produktivitas Kerja

6

mengindikasikan setiap aspek dari Strategi Coping Stress memberikan dampak terhadap Produktivitas Kerja. Strategi Coping Stress sendiri merupakan bentuk perilaku yang dilakukan individu yang bertujuan untuk mengatasi stres yang dialami dengan mengurangi atau mencegah dampak negatif yang akan muncul (R. . Lazarus & Folkman, 2006). Konseptualisasi dari Strategi Coping Stress sendiri dikemukakan oleh Pearlin & Schooler (1978) sebagai kegiatan kognitif yang melibatkan emosi serta respon individu atas stres terhadap suatu hal dengan melakukan penenangan diri atau berusaha untuk memecahkan masalah yang tengah dihadapi (Stanistawski, 2019).

Pada aspek *planful* sebagai penggambaran usaha individu untuk mencari pemecahan masalah secara tenang dan hati-hati dengan diiringi pendekatan analisis dalam pemecahan masalah. Individu akan memiliki respon distress yang menekan perilaku negatif seperti penurunan motivasi dan timbulnya frustasi. Maka, dengan adanya planful dapat menekan timbulnya stres berlebih (R. . Lazarus & Folkman, 2006). Stres yang rendah akan memberikan perasaan nyaman pada diri karyawan kontrak di Yogyakarta, yang mana hal tersebut menggambarkan baiknya produktivitas kerja (Shabuur & Mangundjaya, 2020).

Aspek *confrontating coping* sebagai gambaran agresifitas individu dalam mengubah keadaan yang menggambarkan derajat kebencian dan penggambaran masalah. Karyawan kontrak dengan perasaan lelah baik secara fisik maupun psikis akan menghadapi stres yang kemudian mempengaruhi ekspektasi perusahaan atas kinerjanya. Sebaliknya, jika karyawan kontrak memiliki kemampuan pengendalian agresifitas diri yang baik akan menjaga kondisi karyawan kontrak agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Shabuur & Mangundjaya, 2020). Selain itu reaksi yang berorientasi pada ego yang bila dilakukan dalam waktu sesaat akan dapat mengurangi kecemasan, namun bila digunakan dalam waktu yang lama akan dapat mengakibatkan gangguan orientasi realita, memburuknya hubungan interpersonal dan menurunkan produktivitas kerja (Andriyani, 2019). Selain itu, penjelasan dari (Polizzi et al., 2020) menunjukkan bahwasanya kegiatan confrontating coping juga dapat memicu emosi positif yang menghindarkan diri karyawan dari beban psikologis berlebih dan berkepanjangan.

Aspek *distancing* sebagai aspek ketiga sebagai reaksi karyawan kontrak dalam melepaskan diri atau berusaha untuk tidak terlibat diri dalam permasalahan, di samping menciptakan pandangan positif. Tekanan stres kerja pada diri karyawan kontrak dapat menimbulkan emosi negatif ketika mengalami tekanan yang kemudian karyawan tidak akan memiliki kemampuan untuk berpikir secara baik dan efektif. Alasannya adalah dikarenakan rasionalitas dan kemampuan untuk berpikir secara nalar tidak berfungsi dengan baik (Shabuur & Mangundjaya, 2020). Sebaliknya, jika karyawan kontrak di Yogyakarta

memiliki kemampuan untuk menghindari permasalahan, hal tersebut akan dapat menjaga kemampuan kerja produktif tetap baik. Hal ini didukung dengan penelitian oleh (Hanifah et al., 2020) yang menunjukkan bahwa individu akan cenderung menghindari situasi yang dapat mengakibatkan stres. Output-nya, dalam konteks karyawan kontrak, hal tersebut akan menjaga produktivitas kerjanya. (Nurhidayanti et al., 2019) juga memaparkan bahwasanya dengan adanya Strategi Coping Stress dapat menghindarkan individu untuk melakukan hal- hal negatif.

Aspek keempat adalah *self-control* sebagai usaha karyawan kontrak untuk mengatasi perasaan ataupun tindakan tertentu. Karyawan kontrak yang memiliki kemampuan pengendalian diri yang baik akan berkomitmen serta memiliki kemampuan pengendalian diri yang tinggi, tidak mudah tersinggug dan khawatir serta memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan secara cepat berdampak pada kinerja yang baik (Ayu, 2021). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa adanya kemampuan pengendalian diri pada karyawan kontrak di Yogyakarta bisa menjadi pendorong produktivitas kerja yang baik meskipun tengah mengalami stres.

Aspek kelima dari Strategi *Coping Stress* adalah *seeking social support* yang merupakan usaha pencarian dukungan dari pihak luar yang berupa informasi, bantuan nyatan ataupun dukungan sosial. Kenyamanan dan kondusifnya lingkungan kerja berasal dari perasaan sadar karyawan dan juga pimpinan kerja. Sehingga jika lingkungan kerja mampu tercipta secara nyaman dan kondusif akan mampu menekan stres dengan adanya dukungan dari sesama karyawan ataupun dari atasan (Panjaitan, 2018). Dari penelitian (Klapproth et al., 2020) menunjukkan bahwa karyawan cenderung akan memilih untuk melakukan perencanaan untuk mengurangi stres dan juga mencari dukungan sosial. Hal ini dilakukan untuk mengurangi stres yang diakibatkan oleh beban kerja berlebih.

Aspek keenam adalah *accepting responsibility* yang merupakan usaha untuk mengakui peran karyawan ketika menghadapi masalah dan mencoba mengatur segala sesuatu dengan benar sebagaimana mestinya. Karyawan kontrak yang mampu menerima dirinya dan pasrah atas tanggung jawab pada lingkungan kerja akan memiliki persepsi bahwasanya tanggung jawab tersebut tidak sebagai beban kerja. Sehingga penerimaan secara sukarela terhadap tanggung jawab tersebut tidak menimbulkan hal negatif atas produktivitas kerja karyawan kontrak (Ermaya et al., 2019).

Aspek berikutnya adalah *escape avoidance* sebagai reaksi berkhayal dan berusaha untuk menghindar atau melarikan diri dari masalah. Menghindari masalah sendiri adalah hal yang bisa saja dilakukan ketika dianggap sebagai sesuai yang berada di luar lingkup kerjanya. Perilaku ini bisa menghindarkan karyawan kontrak dari stres dan menjaga

8

produktivitas kerja (Desany et al., 2021). Penggunaan strategi coping yang berpusat pada penghindaran permasalahan bergantung pada persepsi karyawan atas masalah yang tengah dihadapi. Emosi yang timbul dari stres dikarenakan persepsi karyawan terhadap sumber stres sebagai hal yang tidak dapat diubah (Noviyanti, 2021).

Terakhir adalah aspek *positive reapprasial* yang merupakan usaha penciptaan makna positif dan berpusat pada pengembangan diri dengan melibatkan religiusitas. Tindakan religius dipandang sebagai tempat pelarian berdasarkan pada kepercayaan agama pada diri karyawan kontrak. Ruang tersebut bagi karyawan akan mampu memusatkan pengembangan personal dengan melibatkan religiusitas dan berdampak pada produktivitas kerja (Shabuur & Mangundjaya, 2020).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Eden et al., 2020) yang menunjukkan bahwa tingginya kemampuan Strategi *Coping Stress* akan menghindarkan individu dari stres berlebih yang dapat mengakibatkan output negatif. (Friganovic et al., 2018) memaparkan bahwa kurangnya kemampuan Strategi Coping Stress pada karyawan dapat mengakibatkan kelalahan emosional, pencapaian yang buruk hingga rendahnya kinerja. Sedangkan (Kar et al., 2021) memaparkan bahwa dampaknya pada diri karyawan sendiri adalah timbulnya stres berlebih, kecemasan hingga depresi. Lebih lanjut, penelitian oleh (Macintyre et al., 2020) juga menunjukkan bahwa dengan kemampuan *Coping Stress* dapat menghindarkan diri dari penurunan kinerja sebagai karyawan.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dipaparkan kesimpulan bahwasanya Strategi *Coping Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak di Yogyakarta. Hal tersebut mengindikasikan semakin karyawan memiliki kemampuan dalam Strategi *Coping Stress*, maka Produktivitas Kerja juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kemampuan Strategi *Coping Stres* yang semakin buruk, maka Produktivitas Kerja juga akan semakin memburuk. Sedangkan hasil dari kategorisasi dapat diketahui bahwasanya sebagian besar karyawan kontrak di Yogyakarta memiliki kemampuan Strategi *Coping Stress* yang tinggi dan Produktivitas Kerja yang sedang. Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa variabel Strategi *Coping Stress* menunjukkan kontribusi sebesar 39,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang telah dilakukan.

# DAFTAR PUSTAKA

Andriyani, J. (2019). Strategi coping stres dalam mengatasi problema psikologis. *At-Taujih: Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(2), 37-55.

Anoraga, Panji. (2012). *Psikologi kepemimpinan*. (2rd ed). Rineka Cipta.

Arif, Muhammad, Tan Malaka, and N. Novrikasari. (2021). Hubungan faktor pekerjaan terhadap tingkat stres kerja karyawan kontrak di PT. X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Khatulistiwa* 8(1), 44–54.

Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Pustaka Belajar.

Desany, Recky, Ketut Sunarta, and Nina Sri Indrawati. (2021). Hubungan stres kerja dengan produktivitas karyawan pada PT Yun Yan Abadi. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Manejemen,* 6(1), 1–15.

Eden, A. L., Johnson, B. K., Reinecke, L., & Grady, S. M. (2020). Media for coping during COVID-19 social distancing: Stress, anxiety, and psychological well-being. *Frontiers in psychology,* 11, 1–21. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.577639

Ermaya, K., I. Mulyana, and R. Setiawati. (2019). Stres individu, kondisi kerja dan produktivitas karyawan (studi kasus di PT. Sarana Kreasindo). *Jurnal Co Management* 2(1), 111–122.

Friganovic, A., Selic, P., Ilic, B., & Sedic, B. (2018*).* Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Medicina Academia Mostariensia, 6(1–2), 21–31.*

Hanifah, N., Lutfia, H., Ramadhia, U., & Purna, R. S. (2020). Strategi coping stress saat kuliah daring pada mahasiswa psikologi angkatan 2019 universitas andalas. *Jurnal Psikologi Tabularasa,* 16(1), 29–43. https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jpt.v16i1.4829

Haholongan, R. (2018). Stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnonver intention perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia,* 28(2), 61–67.

10

Hasibuan, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Revisi. PT. Bumi Aksara.

Klapproth, F., Federkeil, L., Heinschke, F., & Jungman, T. (2020). Teachers’ experiences of stress and their coping strategies during covid-19 induced distance teaching. *Journal of Pedagogical Research,* 4(4), 444–452. https://doi.org/dx.doi.org/10.33902/JPR.2020062805

Lazarus, R., and S. Folkman. (2006). *Stress & emotion: a new synthesis*. Sringer Publishing Company, Inc.

MacIntyre, P. D., Gregersen, T., & Mercer, S. (2020). Language teachers’ coping strategies during the Covid-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions*. System,* 94, 1–13. https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102352

Moosa, E., & Munaf, S. (2012). Emotion and problem focused coping strategies: A comparative study of psychiatric patients and normal adults. *J IPEDR*, 53, 96-100.

Noviyanti, W. (2021). Strategi coping stress pada mahasiswa baru fakultas kedokteran dalam pembelajaran daring di masa pandemi covid-19. *Jurnal Medika Hutama, 03(01), 1679– 1685.*

Nurhidayanti, Y. D., Prabamurti, P. N., & Husodo, B. T. (2019). Strategi coping stress kejadian bullying (perundungan siswa SMP di wilayah Kecamatan Banyumanik. *Jurnal Kesehatan Masyarakat,* 7(4), 266–272.

Panjaitan, Maludin. 2018. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen* 3(2), 1–5.

Polizzi, C., Lynn, S. J., & Perry, A. (2020). Stress and coping in the time of covid-19: pathways to resilience and recovery. *Clinical Neuropsychiatry,* 17(2), 59–62.

Rudiansyah, F. (2013). Pengaruh insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada Hotel Pelangi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB,* 2(1),1–10.

Safitri, A. E., and A. Gilang. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170–180.

Saleh, Lalu Muhammad, Syansiar S. Russeng, and Istiana Tadjuddin. (2020). *Manajemen stres kerja*. CV Budi Utama.

Shabuur, Muchammad Ishak, and Wustari L. Mangundjaya. (2020). Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama work from home pada masa pandemi COVID-

19. *Jurnal Psikologi Udayana,* 7(2), 93–109.

Stanistawski, K. (2019). The coping circumplex model: an integrative model of the structure of coping with stress. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–23.

https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00694

Sugiyono, P. D. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* Alfabeta. [www.id.wikipedia.org.](http://www.id.wikipedia.org/) (2021). Daftar kapanewon, kemantren, kalurahan, dan kelurahan di

Daerah Istimewa Yogyakarta. Di akses pada Juni 2022 [https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar\_kapanewon,\_kemantren,\_kalurahan,\_dan\_kelurahan\_d](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kapanewon%2C_kemantren%2C_kalurahan%2C_dan_kelurahan_di_Daerah_Istimewa_Yogyakarta)

[i](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kapanewon%2C_kemantren%2C_kalurahan%2C_dan_kelurahan_di_Daerah_Istimewa_Yogyakarta) [Daerah\_Istimewa\_Yogyakarta](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kapanewon%2C_kemantren%2C_kalurahan%2C_dan_kelurahan_di_Daerah_Istimewa_Yogyakarta).

[www.ilo.org.](http://www.ilo.org/) (2016). Menuju lingkungan kerja yang bebas stress. *Www.Ilo.Org*

Public.Diakses pada <https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_495521/lang--en/index.html>

[www.yogyakarta.bps.go.id.](http://www.yogyakarta.bps.go.id/) (2022). Pertumbuhan ekonomi DIY Triwulan IV 2021. *Www.Yogyakarta.Bps.Go.Id* Press Release. Retrieved [https://yogyakarta.bps.go.id/pressrelease/2022/02/07/1231/pertumbuhan-ekonomi-](https://yogyakarta.bps.go.id/pressrelease/2022/02/07/1231/pertumbuhan-ekonomi-diy-triwulan-iv-2021.html) [diy-triwulan-iv-2021.html](https://yogyakarta.bps.go.id/pressrelease/2022/02/07/1231/pertumbuhan-ekonomi-diy-triwulan-iv-2021.html) .

Yani, M. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Mitra Wacana Media.

12