

GAMBARAN STRATEGI *COPING STRESS* KARYAWAN SISTEM KERJA *REMOTE*

Maria Fatima¹, Widya Risnawaty²

¹Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: maria.705190268@stu.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: widyar@fpsi.untar.ac.id

Masuk: 28-07-2023, Revisi: 14-08-2023, Diterima untuk diterbitkan: 30-08-2023

ABSTRAK

Perubahan dalam sistem kerja akibat pandemi COVID-19 telah menyebabkan banyak perusahaan mengadopsi sistem kerja *remote*. Meskipun sistem kerja *remote* memberikan fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, namun juga menimbulkan sejumlah tantangan dan dampak stres yang perlu diperhatikan dan diatasi. Masalah teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil atau perangkat keras yang bermasalah juga bisa menghambat pekerjaan dan sulit untuk memisahkan antara waktu kerja dan waktu pribadi. Ketika bekerja dari rumah, interaksi langsung dengan rekan kerja berkurang, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan emosional. Untuk mengatasi tantangan dan dampak stres yang muncul, karyawan perlu mengimplementasikan strategi dan upaya yang tepat. Strategi tersebut dikenal dengan istilah "*coping*", yang merujuk pada serangkaian tindakan untuk mengurangi stres dan mengatasi tantangan atau tekanan yang dihadapi. Penelitian ini merupakan studi kualitatif dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Penelitian ini melibatkan empat subjek dengan rentang usia 20-40 tahun, masa kerja minimal satu tahun, dan bekerja secara *remote*. Penelitian tentang *coping stress* pada karyawan yang bekerja secara *remote* masih terbatas dan belum banyak dilakukan. Mayoritas penelitian tentang *coping stress* lebih berfokus pada karyawan yang bekerja di kantor fisik. Bekerja *remote* menawarkan lingkungan kerja yang berbeda dari kantor fisik. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman tentang bagaimana karyawan mengatasi tantangan ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *coping* yang digunakan oleh keempat subjek untuk mengatasi stres adalah *social support*, *positive reappraisal*, dan *accepting responsibility*. Keempat subjek menyatakan bahwa upaya mereka dalam melakukan *coping* stres telah membantu mereka mengelolastres secara efektif dan meminimalkan dampak negatifnya pada kesejahteraan mereka.

Kata kunci: Sistem Kerja Remote, *Coping Stress*, Karyawan

ABSTRACT

The changes in work systems due to the COVID-19 pandemic have led many companies to adopt remote work arrangements. While remote work provides flexibility in managing work schedules, it also presents several challenges and stress impacts that need to be acknowledged and addressed. Technical issues like unstable internet connections or malfunctioning hardware can hinder work performance. Moreover, it is sometimes difficult to separate work time from personal time. When working from home, direct interactions with colleagues are reduced, which can negatively affect mental and emotional well-being. To tackle these challenges and stress impacts, employees need to implement appropriate strategies and efforts. These strategies are referred to as "*coping*," encompassing a set of actions aimed at reducing stress and overcoming faced challenges or pressures. This study is a qualitative research employing convenience sampling techniques. The study involves four subjects aged 20-40 years, with a minimum work experience of one year, and engaged in remote work. Research on stress coping among remote employees is still limited and not extensively conducted. The majority of stress coping research has predominantly focused on employees working in physical office spaces. Remote work provides a distinct work environment compared to traditional offices. Consequently, there's a need to understand how employees cope with these specific challenges. The findings of this research demonstrate that the coping strategies employed by the four subjects to address stress include social support, positive reappraisal, and accepting responsibility. All four subjects indicated that their efforts in coping with stress have aided them in effectively managing stress and minimizing its adverse effects on their well-being.

Keywords: Remote Work Systems, *Coping Stress*, Employees

Perubahan dalam dunia kerja yang diterapkan oleh banyak perusahaan saat ini adalah sistem kerja *remote*. Kerja *remote* pada dasarnya adalah sistem kerja yang memungkinkan karyawan bekerja di luar lingkungan atau area kantor (Wijaya et al., 2022). Kerja *remote* merupakan sistem kerja yang sudah ada di Amerika Serikat sejak tahun 1970-an namun istilah yang digunakan saat itu adalah *Telecommuting*. Istilah *telecommuting* ini pertama kali diperkenalkan oleh Jack Nilles, seorang karyawan NASA bagian sistem komunikasi. Saat itu, ia memulai proyek kecil untuk menerapkan konsep tersebut kepada 30 karyawan NASA. Proyek ini dilakukan karena pada saat itu banyak warga Amerika Serikat yang mengalami kemacetan dan naiknya harga minyak akibat embargo dari OPEC (*Organization of the Petroleum Exporting Countries*). Proyek yang dilakukan oleh Jack Nilles ini dipublikasikan di bukunya yang berjudul "*The Telecommunications-Transportation Trade-off*". Berawal dari proyek kecil ini, kemudian banyak perusahaan lain yang mengadopsi sistem kerja ini. Penyesuaian ini tentunya berimplikasi pada setiap karyawan yang terlibat dalam penerapan perubahan sistem kerja sebagai kebijakan baru perusahaan dalam menghadapi pandemi COVID-19 (Putra & Abidin, 2021). Sejak awal pandemi COVID-19, banyak negara memiliki visi yang luas untuk pengembangan teknologi (Wijaya et al., 2022). Hal ini terlihat dari perkembangan teknologi yang sangat pesat di dunia, terutama dalam situasi pandemi yang mendorong masyarakat untuk menggunakan teknologi (Elnaj, 2021 dalam Wijaya et al., 2022).

Beberapa karyawan yang aktif bekerja *remote* mengeluhkan pekerjaan yang dilakukannya lama dan melelahkan. Terkadang mereka bekerja lebih dari delapan jam karena sulitnya menentukan jam kerja (Hutagaol & Wulandari, 2021). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan *stress* kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (Hutagaol & Wulandar, 2021). Beberapa karyawan mungkin pernah mengalami *stress* terkait pekerjaan sebelum pandemi ini, namun situasi saat ini dapat menimbulkan stresor yang belum pernah terjadi sebelumnya (Putra & Abidin, 2021). Ketika bekerja dari jarak jauh, karyawan harus mengatur jadwal dan mempertahankan disiplin sendiri. Tidak adanya struktur yang ketat seperti yang ada di lingkungan kantor dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dengan kebebasan yang lebih besar ini. Beban tanggung jawab yang lebih besar dan kurangnya arahan yang jelas dapat menimbulkan rasa cemas dan *stress* yang tinggi. Selain itu masalah teknis seperti koneksi internet yang lambat, masalah perangkat keras atau lunak, dan kerentanan terhadap serangan siber dapat mengganggu produktivitas dan meningkatkan tingkat *stress*. *Stress* yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan gejala seperti gejala fisik, psikologis, dan perilaku pada karyawan. Gejala fisik yang mungkin timbul meliputi perubahan metabolisme tubuh, seperti peningkatan denyut jantung, tekanan darah, serta timbulnya sakit kepala dan nyeri perut. Gejala psikologis yang sering terkait dengan stres kerja meliputi perubahan sikap seperti kecemasan, ketegangan, kegelisahan, dan perubahan suasana hati atau *mood* yang negatif. Gejala perilaku yang mungkin terjadi meliputi absensi yang meningkat, perubahan pola makan, peningkatan perilaku merokok, kesulitan berkonsentrasi, dan kesulitan tidur atau insomnia. Gejala-gejala ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan, oleh karena itu penting untuk mengenali gejala *stress* tersebut dan mengambil langkah yang tepat untuk mengatasi stres kerja serta menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Stress memiliki potensi dampak yang penting terhadap karyawan, di mana hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tekanan cenderung mengalami penurunan produktivitas, gangguan dalam tugas pekerjaan, dan kerentanan yang lebih tinggi terhadap risiko penyakit (Putra & Abidin, 2021). Faktor-faktor yang menyebabkan *stress* kerja terdiri dari faktor individu dan faktor pekerjaan. Faktor individu meliputi usia dan masa kerja, sementara faktor pekerjaan meliputi tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, dan perubahan organisasi (Azhar & Iriani, 2021).

Jenis-jenis *coping stress* meliputi coping yang berfokus pada emosi *emotion focused coping* dan coping yang berfokus pada masalah *problem focused coping* (Lazarus & Folkman, 1984). *Emotion focused coping* strategi ini berfokus pada mengelola dan mengurangi respon emosional yang terkait dengan *stress*, tanpa secara langsung mengubah sumber *stress* itu sendiri (Dyah, 2021). Sedangkan *problem focused coping* bertujuan untuk mengatasi sumber masalah secara langsung dan mencari solusi konkret untuk mengurangi atau menghilangkan *stress* (Hardiyanti & Permana, 2019).

Problem focused coping meliputi: (a) *Planful problem solving*, strategi ini melibatkan pendekatan yang terorganisir dan terstruktur dalam mengatasi masalah. (b) *Confrontative coping*, strategi ini melibatkan sikap yang tegas dan proaktif dalam menghadapi masalah; (c) *Seeking social support*, strategi ini melibatkan upaya mencari dukungan dari orang lain. *Emotion focused coping* meliputi (a) *positive reappraisal*, strategi ini melibatkan usaha untuk mencari dan menciptakan makna positif dalam situasi *stress* atau permasalahan yang dihadapi; (b) *accepting responsibility*, strategi ini melibatkan pengembangan kesadaran terhadap peran diri dalam permasalahan yang dihadapi dan upaya untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan dan respon yang diambil; (c) *self control*, strategi ini melibatkan upaya untuk mengendalikan emosi, impuls, dan tindakan dalam menghadapi situasi *stress*; (d) *distancing*, strategi ini melibatkan upaya untuk melepaskan diri secara emosional dari situasi yang menekan atau sulit; (e) *escape avoidance*, strategi ini melibatkan upaya untuk menghindari atau melarikan diri dari situasi *stress* yang sedang dihadapi. Setiap orang memiliki strategi *coping* yang berbeda-beda dalam mengatasi masalah yang dihadapinya, tergantung dari kepribadian dan sumber yang dialaminya (Nissa et al., 2022).

Penelitian tentang *coping stress* pada karyawan yang bekerja secara *remote* masih terbatas dan belum banyak dilakukan. Mayoritas penelitian tentang *coping stress* lebih berfokus pada karyawan yang bekerja di kantor fisik. Bekerja *remote* menawarkan lingkungan kerja yang berbeda dari kantor fisik. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman bagaimana karyawan *remote* mengatasi tantangan ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan di dunia kerja, terutama karyawan *remote*, sehingga dapat dijadikan pengetahuan baru dan pembelajaran bagi karyawan *remote* yang mengalami *stress* kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran sumber *stress* kerja karyawan *remote* serta *coping* yang mereka lakukan dalam mengatasi *stress* kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dalam analisis data. Pendekatan kualitatif deskriptif bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti melalui pemahaman yang mendalam tentang individu, kelompok, atau peristiwa (Sugiyono, 2016). Menurut Miles et al. (2014) teknik analisis data secara kualitatif dilakukan melalui tiga langkah, yaitu: (a) kondensasi, data dilakukan dengan cara menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasi data yang terdapat pada *field notes* atau catatan lapangan hasil penelitian. Proses menyeleksi data dilakukan dengan cara menentukan dimensi-dimensi yang lebih penting dan bermakna. Sehingga dengan demikian dapat menghasilkan data yang lebih terarah dan terfokus pada tujuan penelitian. (b) penyajian data (*data display*), memudahkan untuk memahami apa yang terjadi melalui penyajian data, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga semakin mudah dipahami. Penyajian data dilakukan dalam bentuk teks yang bersifat naratif; (c) penarikan kesimpulan (*verifikasi*), kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih belum jelas menjadi jelas dan akurat dapat berupa hubungan kausal atau interaktif hipotesis atau teori. Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling* dengan tetap memperhatikan kesesuaian karakteristik partisipan yang diperlukan untuk menjawab tujuan penelitian.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah empat partisipan karyawan dewasa muda yang berusia 20-40 tahun, masa kerja minimal selama satu tahun dan bekerja sistem *remote*.

Tabel 1

Data Demografi Informan

	Partisipan I	Partisipan II	Partisipan III	Partisipan IV
Inisial	Partisipan H	Partisipan G	Partisipan A	Partisipan O
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan	Laki-laki	Laki-laki
Usia	22 tahun	28 tahun	22 tahun	32 tahun
Fisik	Memiliki mata besar, memakai kaca mata, beralis tebal, warna kulit putih, rambut pendek sebahu berwarna coklat tua.	Memiliki mata besar, beralis tebal, warna kulit putih, rambut panjang berwarna coklat tua.	Memiliki mata kecil, beralis tebal, warna kulit putih, rambut pendek berwarna hitam pekat.	Memiliki mata besar, beralis tebal, warna kulit hitam, rambut tipis berwarna hitam.
Masa Kerja	1 tahun	4 tahun	1 tahun	4 tahun

Pengukuran (Panduan Wawancara/Observasi)

Pedoman wawancara disusun mengacu pada teori strategi coping Lazarus dan Folkman (1984). Pertanyaan wawancara berjumlah 70 butir pertanyaan dengan rincian 4 pertanyaan mengenai data diri partisipan, 6 pertanyaan mengenai pekerjaan, 9 pertanyaan mengenai kerja *remote*, 5 pertanyaan mengenai *stress* kerja, 8 pertanyaan mengenai gejala *stress*, 7 pertanyaan mengenai faktor penyebab *stress* kerja, 1 pertanyaan mengenai strategi *coping*, 12 pertanyaan mengenai *problem focused coping*, 16 pertanyaan mengenai *emotional focused coping* dan 2 pertanyaan mengenai faktor strategi coping. Contoh pertanyaan pada dimensi *problem focused coping* kategori *planful focused coping* adalah “Pernahkah ketika sedang ada masalah anda membuat suatu perencanaan terlebih dahulu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut?. Kemudian contoh pertanyaan pada dimensi *emotion focused coping* kategori *self controlling* adalah “Pernahkah Anda menenangkan diri ketika sedang menghadapi masalah? Jika pernah, hal apa saja yang Anda lakukan ketika menenangkan diri?”

Prosedur

Pengumpulan data atau wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara daring menggunakan *platform google meet*. Wawancara dilaksanakan pada tanggal 23 Februari, 25 Februari, 1 Maret, dan 14 Maret 2023, dengan durasi rata-rata antara 30 hingga 45 menit. Instrumen yang digunakan meliputi lembar *informed consent*, panduan pedoman wawancara, dan peralatan seperti ponsel, kertas, alat tulis, laptop, internet, dan aplikasi *google-meet*. Setelah wawancara selesai, data yang diperoleh dianalisis melalui proses pengolahan data. Langkah ini mencakup transkripsi secara verbatim dari rekaman wawancara serta pengolahan data dengan memeriksa butir pertanyaan dalam panduan wawancara. Data kemudian dikodekan sesuai dengan indikator yang terkait dengan variabel strategi *coping*.

HASIL

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti membagi hasil temuan menjadi dua tema besar. Tema pertama adalah gejala *stress* dan faktor penyebab *stress* kerja karyawan *remote*. Tema kedua adalah strategi coping yang digunakan karyawan untuk mengatasi stres kerja.

Gejala Stress

Ketika ditanya mengenai gejala apa yang dirasakan saat *stress*, jawaban dari seluruh partisipan relatif sama, dengan sebuah kesimpulan bahwa seluruh partisipan mengalami gejala *stress* fisik dan perilaku. Gejala fisik partisipan mengalami pusing dan gejala perilaku partisipan mengalami kesulitan tidur.

“Pernah aku sampe hmm pernah yang kayak pusing terus kayak udah nga bisa lagi sampe terus kayak aku harus..harus hajar tidur karena aku minum obat juga ga mempan. Terus kayak kadang kalo aku saking stresnya itu juga ngaruh ke jam tidur jadi aku kayak bisa yangga bisa tidur gitu gara-gara kepikiran.” (H, 22 tahun)

Partisipan H juga mengalami hal serupa, di mana partisipan H mengalami perubahan dalam pola tidur sebagai gejala perilaku yang muncul.

“Ohh iya kalo pola tidur berubah iya sebenarnya kayak mungkin dampak negatif dari wrok from home adalah karena day to day nya kita kerja di rumah jadi time management untuk tidurnya juga jadi berantakan.” (G, 28 tahun)

Faktor Penyebab Stress

Peneliti membagi empat kelompok partisipan berdasarkan perbedaan masa kerja mereka. Partisipan H dan O, yang telah bekerja secara *remote* selama satu tahun, memiliki sumber *stress* yang berbeda dengan partisipan O dan G, yang sudah bekerja secara *remote* selama empat tahun. Bagi partisipan H yang merupakan lulusan Ilmu Komunikasi yang saat ini bekerja di perusahaan yang bergerak dalam bidang IT mungkin memerlukan penyesuaian yang signifikan. Partisipan H mungkin merasa sulit beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan baru, teknologi yang digunakan, dan bahasa atau istilah teknis yang mungkin belum dikuasainya. Dalam lingkungan kerja yang berbasis *remote*, partisipan H merasa sulit untuk berinteraksi langsung dengan rekan kerja dan membangun hubungan sosial yang kuat. Ketika menghadapi kesulitan atau masalah dalam pekerjaannya, tidak adanya akses langsung untuk meminta bantuan atau dukungan dapat meningkatkan tingkat *stress*. Dalam industri IT, tuntutan pekerjaan mungkin tinggi dan *deadline* yang ketat dapat menambah tekanan dan *stress*. Partisipan H mungkin mengalami beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab yang besar, atau kebutuhan untuk belajar dan mengikuti perkembangan teknologi yang cepat.

“Tertekan, mungkin lebih ke arah awal-awal tuh basic aku kan bukan anak IT yaa basic aku..tuh aku kuliah S1 dan S2 nya itu di komunikasi jadi lebih ke oke yang kalo sama kuliah belajarnya tentang PR, covenant communications yang lebih ke handle crisis gitu-gitu kan sama yang ya anak komunikasi gimana sih kalo di cemplungin ke dunia IT dunia IT kan technical banget nah itu aku di awal-awal aku sangat amat pressure untuk ehh ini tuh mereka lagi ngomongin apa apa lagi kalo mereka udah bahas yang bener-bener hal yang berbau technical nah itu aku ga ngerti jadi di awal-awal buat aku tuh itu lumayan pressure jadi mau ga mau hal yang aku lakukan adalah aku mencari tahu apa yang mereka bahas jadi aku kayak ohh nanti bisa google sendiri ohh ini ternyata mereka ngomongin ini tuh jadi kayak mungkin lebih ke awal-awal pressurenya lebih ke adaptasi ke dunia ke bidang yang aku gak mumpuni sebelumnya gitu. Sama mungkin akujuga ada diminta bos untuk offer see beberapa project gitu kan tapi memang setiap projectnya itu ada project managernya sendiri lah. Cuma kan kadang ada beberapa project yang mungkin kurang lacar atau kayak tidak

di manage dengan baik nah itu jadi pressure sendiri.” (H, 22 tahun)

Partisipan H juga mengalami *stress* karena kesulitan ketika klien atau rekan kerja di kantor yang mencari atasan partisipan H yang sulit dihubungi, padahal memiliki pekerjaan yang banyak dan saat itu membutuhkan jawaban dari atasan. Situasi ini menyebabkan *stress* dan kegelisahan pada partisipan H karena tidak dapat memperoleh respons atau bantuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.

“Aku paling stress biasanya ketika klien-klien atau orang-orang di kantor semua udah nyariin bos aku tapi bos aku ga bisa di reach itu aku udah paling stress atau bos aku lagi cuti lagi keluar negeri tapi kayak aku tahu dia lagi holiday nih cuma kayak kerjaan numpuk nah itu aku dilema tuh mau nyari bossa tapi dia lagi holiday atau kayak yaudah ini biarin aja mereka gitu haha.” (H,22 tahun)

Faktor penyebab *stress* yang dialami oleh partisipan A adalah beban kerja yang tinggi. Partisipan A merasa terbebani oleh tugas dan tanggung jawab yang banyak, sehingga mengalami tekanan yang signifikan. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta menyebabkan tingkat *stress* yang tinggi pada partisipan A.

“Pernahhh pernahh pernah seharian gua pernah bener gua tinggal Cuma buat makan doang gua kaga mandi kaga ngapa ngapain. Gua tuh maksimal kalo kerja jam 3 lewat itu otak gua udah ga jalan lagi.” (A, 22 tahun)

Faktor pertama yang menyebabkan partisipan O merasa *stress* adalah faktor eksternal, yaitu faktor organisasi. Subjek tersebut mengalami *stress* karena pengalaman dengan atasan sebelumnya yang memiliki manajemen yang kurang baik. Hal ini menciptakan situasi yang menekan bagi partisipan O. Faktor kedua yang dirasakan oleh subjek O adalah faktor individu. Karena pengalaman dengan atasan yang kurang baik, subjek O merasa takut membuat kesalahan dan ragu-ragu dalam mengambil tindakan. Ketidakpastian dan kekhawatiran terkait performa kerja dan tanggung jawab dapat menyebabkan tingkat *stress* yang tinggi pada subjek O.

“Karena Bos gua Toxic banget jadi gua deg-degan banget jadi setiap karena apa ketika bosnya toxic gua mau melakukan apa aja takut jadi aduh ntar gua begini salah jadi ketakutan salah itu akhirnya gua ragu-ragu untuk bertindak.” (O, 32 tahun)

Pada awal pandemi, partisipan O sering mengalami kendala dengan koneksi internet yang menjadi sumber *stress* bagi partisipan O.

“Kendala ada awal tidak remote jadi remote di awal-awal itu ada kendala karena biasanya langsung connect wifi kantor di rumah ga ada wifi kan dan belum pasang wifi kan jadi harus pake tethering handphone tuh terus kuota juga belum ready ya untuk bisa mencakup kebutuhan kerjaan itu kadang masih kaget tuh belum tau nih berapa yah kuota yang pas kayak gitu Terus kedua Kadang ya namanya kuota handphone Nggak sekencang wifi di kantor kan di awal-awal tuh cukup painful sih soal internet ya.” (O, 32 tahun)

Partisipan G mengalami *stress* kerja karena dua faktor utama. Pertama, adanya pergantian manajer yang sering terjadi, yang menciptakan ketidakpastian dan perubahan yang konstan dalam lingkungan kerja. Faktor kedua adalah kurangnya dukungan dari tim internal partisipan. Partisipan G mungkin menghadapi kesulitan dalam memperoleh bantuan, kolaborasi, atau informasi yang diperlukan dari rekan kerja di tim internal.

“Manager aku bebrapak kali gonta ganti gonta ganti jadi harus melakukan penyesuaian terus terusan sama orang yang berbeda beda itu juga cukup membuat ehh capek juga terus ya gitu pokoknya titik waktu itu yang bener-bener buat aku stress adalah ketika ya punya bos yang beberapa kali gontaganti akhirnya harus menyesuaikan dengan orang baru terus misalnya di situasi dimana ngerasa kurang tidak bukan kurang tidak dukung dengan internal sebenarnya sebenarnya lebih ke situ.” (G, 28 tahun)

Strategi coping

Keempat partisipan menggunakan beberapa strategi untuk mengatasi *stress* yang meliputi *social support*, *positive reappraisal*, dan *accepting responsibility*.

Strategi *social support* digunakan oleh partisipan untuk mencari dukungan dari orang-orang di sekitar mereka, baik itu teman, keluarga, atau rekan kerja. Dukungan ini dapat berupa mendengarkan, memberikan saran, atau memberikan dukungan emosional yang membantu mengurangi tingkat *stress* yang dirasakan. Dalam menghadapi *stress* kerja, partisipan H mencari dukungan emosional dan praktis dari orang-orang terdekat mereka. Dengan berbagi cerita dan mengungkapkan perasaan mereka kepada orang lain, partisipan H dapat merasa didengarkan, dipahami, dan mendapatkan nasihat atau bantuan yang mungkin diperlukan. Strategi *social support* membantu partisipan H mengurangi beban *stress* secara emosional dan memberikan mereka rasa keterhubungan dan dukungan sosial yang penting dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

“Ehemm basicly orang-orang yang aku percayakan untuk ehh aku bisa menceritakan masalah itu adalah orang-orang yang ku harapkan bisanya kayak mungkin temen-temen terdekat aku ataupun keluarga sih” (H, 22 tahun)

Positive reappraisal adalah strategi di mana partisipan berusaha menciptakan makna positif dalam situasi yang menekan. Mereka melibatkan diri dalam hal-hal yang memberikan perkembangan diri, termasuk melibatkan diri dalam aktivitas yang bermakna atau yang memiliki nilai religius. Dalam menghadapi *stress* kerja, mereka berusaha untuk melihat sisi positif dan mencari makna yang bermanfaat dari setiap tantangan atau kesulitan yang mereka alami. Dengan melihat situasi secara positif, mereka dapat mengubah perspektif mereka dan mengurangi *stress* yang dirasakan. Strategi *positive reappraisal* membantu partisipan G dan A untuk tetap optimis dan fokus pada solusi daripada terjebak dalam perasaan negatif yang dapat memperburuk *stress* kerja.

“Hmm masalah adalah bagian dari hidup karena hidup kita ngaak selama lamanya sedih tapi ga selama lamanya akan senang juga ketika kita sedih ada waktunya senang ketika senang ada waktunya juga sedih masalah itukan berarti mungkin sometimes membuat kita sedih ya itu udah emang bagian dari hidup yang memang harus dijalani” (G, 28 tahun)

“Belakangan ini iya, yang pasti sih yang banget..bangett..bangett.. aku dapetin di hidup ku rencana Tuhan. Jadi kayak pasti ada maksud terbaikknya” (A, 22 tahun)

Accepting responsibility adalah strategi di mana partisipan mengembangkan kesadaran akan peran dan tanggung jawab mereka dalam menghadapi situasi *stress*. Mereka berusaha menempatkan segala sesuatu pada tempatnya dan mengambil tanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka sendiri. Dengan memberikan kesadaran bahwa masalah yang dihadapi dapat menjadi peluang untuk mengembangkan diri dan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Subjek O

memahami bahwa *stress* kerja adalah bagian dari tanggung jawab mereka dan mereka mengambil sikap proaktif untuk menghadapinya. Dengan menerima tanggung jawab atas situasi yang dihadapi, subjek O mengambil kontrol atas keadaan tersebut dan berusaha mencari solusi yang tepat. Mereka melihat *stress* sebagai tantangan yang dapat memperkuat kemampuan dan pengalaman mereka, serta sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh dalam karir mereka.

“Gue tuh udah merasa bahwa masalah itu mengembangkan gua jadi kalau ada masalah datang aja gitu Itu cara menerima gua”. (O, 32 tahun)

“Ambillah tindakan beresiko yang bertanggung jawab artinya u tau mitigasinya kalau gua ambil kayak gini mungkin kemungkinan akan terjadi seperti kayak gini Lalu mitigasinya seperti apa gitu.” (O, 32 tahun)

Strategi *accepting responsibility* membantu subjek O menghadapi *stress* dengan sikap yang bertanggung jawab dan progresif. Dengan mengambil sikap positif dan berkomitmen untuk mengatasi masalah, subjek O dapat mengurangi tingkat *stress* dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang diri mereka sendiri sebagai individu yang berkembang.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keempat partisipan dalam penelitian ini memiliki pemahaman yang baik mengenai konsep strategi *coping*. Hal ini sejalan dengan pernyataan Lazarus dan Folkman (1984) yang menyatakan bahwa *stress* yang dialami individu dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan psikologis mereka. Individu tidak akan membiarkan dampak negatif tersebut berlanjut, melainkan akan mengambil langkah-langkah untuk mengatasi *stress* tersebut, yang dikenal sebagai strategi *coping*. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa keempat partisipan mengalami *stress* saat bekerja secara *remote*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Sekarsari (2022) yang menunjukkan bahwa sistem kerja *remote* berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan, dikarenakan beban kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu istirahat. Selain itu, karyawan yang bekerja secara *remote* juga menghadapi kesulitan dalam memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015). Bekerja secara *remote* mengakibatkan keempat partisipan menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu kerja dan waktu pribadi, yang berkontribusi pada beban kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu istirahat yang memadai. Mereka juga merasa sulit untuk meluangkan waktu yang cukup untuk diri sendiri. *Stress* yang dialami oleh keempat partisipan juga disebabkan oleh masalah teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil atau masalah dengan perangkat kerja, yang mengganggu produktivitas dan menimbulkan *stress* bagi keempat partisipan. Dalam lingkungan kerja *remote*, tiga partisipan menghadapi kesulitan dalam mendapatkan dukungan langsung dari atasan atau rekan kerja mereka.

Bagi karyawan yang mengalami *stress* terlalu berat, penting untuk mencari bantuan dari psikolog atau konselor sehingga karyawan dapat diberikan bimbingan dan dukungan dalam menghadapi masalah *stress*. Berbicara dengan profesional dapat membantu menemukan cara-cara efektif untuk mengatasi *stress* dan meningkatkan kesejahteraan mental. Selain itu, perusahaan juga memiliki peran penting dalam mengurangi *stress* karyawan. Perusahaan sebaiknya memberikan kebijakan atau program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan seperti memberikan akses ke sumber daya dan layanan bimbingan kesehatan mental, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan mental karyawan dan melatih manajer untuk mengelola tim jarak jauh dengan efektif dan memahami kebutuhan karyawan *remote*. Dukungan ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan didukung oleh

perusahaan. Selain itu, perusahaan harus melakukan evaluasi teratur terhadap karyawan *remote* untuk memahami bagaimana mereka menghadapi tugas dan *stress* kerja. Melalui survei, wawancara, atau diskusi satu lawan satu, perusahaan dapat memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.

Untuk penelitian selanjutnya terkait fenomena yang sedang diteliti. Pertama, disarankan untuk mengambil sampel karyawan yang lebih spesifik sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Penelitian ini tidak dilakukan secara spesifik dikarenakan peneliti ingin mengumpulkan sebanyak mungkin informasi secara umum sebelum mempersempit fokus penelitian. Dengan pendekatan yang lebih umum, penelitian dapat membuka wawasan baru, mengidentifikasi tren, atau mengenali aspek-aspek yang penting sebelum kemudian digali lebih dalam dengan penelitian yang lebih terperinci. Dengan menggunakan sampel yang lebih spesifik, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai *stress* kerja yang dialami oleh karyawan dalam sektor pekerjaan tertentu. Selanjutnya, disarankan untuk melakukan *screening* menggunakan alat ukur atau kuesioner yang dapat digunakan untuk memastikan bahwa tingkat *stress* yang dialami oleh partisipan secara khusus terkait dengan sistem kerja remote. *Screening* tidak dilakukan peneliti dikarenakan waktu dan urgensi dalam situasi di mana peneliti memilih untuk tidak melakukan *screening* terlebih dahulu agar penelitian dapat segera dimulai. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk melibatkan jumlah partisipan atau partisipan yang lebih besar. Peneliti memilih hanya melibatkan empat partisipan dikarenakan fokus penelitian yang memerlukan analisis mendalam terhadap setiap partisipan. Dalam kasus ini, memiliki jumlah partisipan yang terbatas dapat membantu peneliti untuk lebih detail dalam menganalisis data. Dengan melibatkan lebih banyak partisipan, penelitian dapat memiliki generalisasi yang lebih luas dan dapat memperkuat keandalan temuan yang diperoleh. Jadi hasil ini belum dapat digeneralisasi dan untuk sementara hanya berlaku bagi 4 orang individu tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengalaman *stress* yang dialami oleh empat karyawan remotedan faktor-faktor yang menyebabkan *stress* tersebut, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya waktu istirahat, masalah teknis, dan kurangnya dukungan sosial. Strategi yang digunakan oleh keempat partisipan untuk mengatasi *stress* adalah *social support*, *positive reappraisal* dan *accepting responsibility*. Keempat partisipan mengatasi masalah dengan menciptakan makna positif, berdoa, menulis, menganalisis masalah, mencari dukungan sosial, memberikan kata-kata semangat, bersyukur, menerima dan mengakui setiap perasaan yang mereka alami. Keempat partisipan mengungkapkan bahwa upaya mereka dalam melakukan *coping stress* telah membantu mengurangi dan mengatasi rasa *stress* yang mereka alami. Meskipun mereka menyadari bahwa masalah dan faktor penyebab *stress* mungkin tidak sepenuhnya hilang, mereka merasa bahwa dengan mengimplementasikan strategi *coping stress*, partisipan dapat menghadapinya dengan lebih baik. Dengan melakukan upaya *coping stress* yang tepat, partisipan dapat mengatasi *stress* dengan lebih baik, mengurangi dampak negatifnya, dan menjaga kesejahteraan mereka dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1), 1–8. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i1.3521>
- Dyah, R. K. (2021). Strategi coping menghadapi pandemi Covid-19 pada populasi umum. *Analitika Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 2502–4590
- Hardiyanti, R., & Permana, I. (2019). Strategi coping terhadap stress kerja pada perawat di rumah sakit: Literatur review. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 73–81. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM>
- Hutagaol, G. R. N., & Wulandar, I. S. M. (2021). Hubungan pengetahuan remaja dengan kepatuhan penggunaan masker dalam upaya pencegahan Covid-19 Di SMA Perguruan Advent Salemba. *CHMK Nursin Scientific Journal*, 5(2), 66–73.
- Ismail, V. Y., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas remote working: Adaptasi karyawan terhadap technostress dan work life balance. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1015–1025.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis, A. Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications
- Nissa', S. K., Rif'ah, E. N., & Rokhmah, D. (2022). Strategi coping stress pada dosen perempuan yang melaksanakan work from home (WFH) selama masa pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(04), 311–321. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i04.1589>
- Putra. N. P. H., & Abidin. Z. (2021). Studi eksploratif sumber stres dan coping stres pada karyawan di kota Cikampek dalam masa pandemi Covid-19. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 6(1), 49–58. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v6i1.1467>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson. Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sutopo. 2006. *Metodologi penelitian kualitatif*. Surakarta: UNS.
- Wijaya, W., Nugroho, L.M., Fidyarani, T.P., Ninno, I.E., Lie, D., & Pribadi, R.B. (2022). Gambaran work-life balance karyawan *multiple careers* yang menerapkan sistem kerja remote. *Psikodimensia*, 21(1), 111–122. <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i1.4650>