

PENGARUH WORKPLACE NEGATIVE ISSUE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MODERASI COPING STRATEGIES

Kustiadi Basuki¹, Kriswati²

FEB - UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 JAKARTA

kustiadibasuki@gmail.com kriswati10@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effect of workplace negative issues and stress work on employees that are moderated by coping strategies. This analysis uses independent variables, namely workplace negative issues (X^1), work stress (X^2) and coping strategies (Z). The dependent variable is employee performance (Y). Samples from this study are employees who work more than 1 year in the same company. The sample was carried out by convenience sampling method. Data collection was done by questionnaires distributed directly to employees as many as 115 questionnaires. Analysis techniques using The Partial Least Square (PLS). The results of the study indicate that: Overcoming strategies have a positive and significant influence on employee performance

Keywords: *Workplace Negative Issue, Work Stress, Coping Strategies*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh workplace negative issue dan stres kerja terhadap karyawan yang dimoderasi oleh coping strategies. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu *workplace negative issue* (X^1), stres kerja (X^2) dan *coping strategies* (Z). Variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun di perusahaan yang sama. Sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarlangsung ke karyawan sebanyak 115 kuesioner. Teknik analisis menggunakan The Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Coping strategies memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *Workplace Negative Issue, Stres Kerja, Coping Strategies*

PENDAHULUAN

Kinerja menjadi faktor penting dalam kemajuan sebuah instansi atau organisasi, karena semakin baik kinerja karyawan, semakin baik kemajuan instansi. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Menerima kritik dari atasan terhadap hasil kerja tidak selalu menyenangkan, tetapi memperoleh evaluasi kinerja yang buruk di akhir tahun bisa meruntuhkan semangat kerja. Berdasarkan survei yang dilakukan Adobe terhadap 1.500 karyawan dan manajer di Amerika Serikat (AS) mengenai evaluasi kinerja di akhir tahun, sebanyak 22% karyawan pernah menangis di toilet kantor karena hasil yang buruk. Kemudian, lebih kurang 20% pernah mengundurkan diri karena mendapat evaluasi kinerja yang tidak adil dan membuat stres. Survei juga menyebutkan bahwa tugas menilai kinerja anak buah dianggap menyebalkan dan tidak produktif. Sebanyak 60% mengaku bahwa evaluasi kinerja untuk karyawan tetap di akhir tahun dianggap sudah kuno dan tidak memberikan pengaruh positif. Selain itu, kebanyakan manajer juga merasa beban menyampaikan penilaian buruk pada anak buah membuat hubungan kerja menjadi kurang kondusif. Adobe telah menghentikan evaluasi kinerja akhir tahun sejak tahun 2012 silam. Survei juga mengungkapkan bahwa karyawan pria lebih kuat dan tabah dalam

menerima penilaian kinerja yang buruk daripada karyawan wanita. Terakhir, survei membeberkan kondisi yang sering terjadi pada suatu perusahaan setelah merilis evaluasi kinerja akhir tahun pada karyawan. Ternyata, 43% karyawan memilih pindah kerja ke perusahaan kompetitor, 25% menangis di toilet, dan 28% mengundurkan diri meski belum memperoleh pekerjaan baru.

Dari penelitian sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil yang bervariasi, misalnya menurut Nivedhan & Priyadarshini (2018), Kong (2018), dan Valentine & Fleischman (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa workplace negative issue sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Namun, peneliti lain seperti Wu et al. (2018) dan Lee et al. (2016) menyatakan bahwa ada negatif signifikan antara workplace negative issue dengan kinerja karyawan. Selanjutnya untuk dapat mengetahui pengaruhnya isu negatif ditempat kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian ulang. Jepkoech Koros et al. (2018), Addai et al. (2017), Ahmed & Ramzan (2013), Rana & Munir, (2011) serta Bhanu & Babu, (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain juga mencoba mengamati pengaruh coping strategies terhadap kinerja karyawan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Chang et al. (2013), Zheng et al. (2016), O'Driscoll et al. (2011), Holton et al. (2016) dan Duica et al. (2014). Hasil penelitian yang menghubungkan *coping strategies* dengan kinerja karyawan masih belum konsisten, sehingga masih membutuhkan penelitian lanjutan untuk mendapatkan kesimpulan.

Kelompok-kelompok peneliti di atas telah membuktikan bahwa *workplace negative issue* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian, stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Maka perlu juga diamati bagaimana pengaruh *workplace negative issue* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi *coping strategies*. Belum diemukan artikel yang meneliti hal tersebut. Penelitian ini akan melihat apakah coping strategies mampu memoderasi pengaruh dari workplace negative issue dan stres kerja pada kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

KAJIAN TEORI

Theory Performance

adalah teori yang mengembangkan dan menghubungkan enam konsep dasar untuk membentuk kerangka kerja yang dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja serta peningkatan kinerja untuk mendapatkan hasil yang dihargai. Ada 6 konsep dasar tersebut meliputi: konteks, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, tingkat identitas, faktor pribadi, dan faktor tetap. Yang dimaksud disini adalah jika karyawan mempunyai *performance* yang bagus dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan menjadi sorotan perusahaan karena memberikan dampak yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (2015) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengaruh *workplace negative issue* terhadap kinerja karyawan

Dari pandangan teori pertukaran sosial, ketika karyawan merasakan tekanan sosial dari serangan organisasi, adalah mungkin baginya untuk menghindari atau meninggalkan kondisi untuk menghindari hukuman verbal publik. Dari pandangan martabat dan reputasi pribadi, karyawan sangat sensitif terhadap serangan verbal di gosip negatif di tempat kerja. Rasa malu seperti itu akan memaksa karyawan untuk merasa ditolak, dan mengarah pada tekanan mental dan fisik karyawan, yang selanjutnya memengaruhi kinerja pekerjaan Nivedhan & Priyadarshini (2018). Sejauh menyangkut teori sumber daya, ketika gosip negatif tempat kerja yang sensitif muncul, dibutuhkan upaya besar bagi karyawan untuk membujuk masyarakat bahwa dia bukan orang seperti itu; dan, di bawah kondisi sumber daya pribadi yang terbatas, sumber daya akan dikonsumsi pada akhirnya, dan mempengaruhi kinerja pekerjaannya Wu et al. (2018). Dari sudut agresi tempat kerja, gosip negatif di tempat kerja juga merupakan semacam serangan verbal di tempat kerja, sehingga frustrasi akan menyebabkan emosi negatif dan stres kerja karyawan, dan memperburuk kinerja pekerjaannya Lee et al. (2016).

Bagaimanapun, dari posisi pengawas, pencipta gosip, pendengar gosip, dan target gosip, pengaruh gosip negatif di tempat kerja pada kinerja memiliki implikasi yang berbeda. Dalam penelitian ini, terbatas pada sudut pandang target gosip, dan membahas pengaruh gosip negatif di tempat kerja terhadap kinerja pekerjaan dari tingkat pribadi. Menurut studi empiris Lee et al., (2016), prestasi kerja yang buruk sebenarnya adalah reaksi pasif karyawan yang diserang secara verbal. Akibatnya, penelitian ini mengusulkan bahwa:

H¹: *Workplace negative issue* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Koros et al., (2018) mengemukakan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, Addai et al., (2017)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Maka, penelitian ini mengusulkan bahwa:

H² : Stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Coping strategies* terhadap kinerja karyawan

Menurut Chang et al., (2013) *coping* merupakan suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan – tuntutan (baik itu tuntutan yang berasal dari individu maupun tuntutan yang berasal dari lingkungan) dengan sumber – sumber daya yang mereka gunakan dalam menghadapi situasi *stressful* (situasi penuh tekanan).Zheng et al. (2016) mengemukakan bahwa

coping merupakan upaya-upaya untuk mengatasi, mengurangi dan mentoleransi beban perasaan yang tercipta karena stress.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka strategi *coping* adalah upaya-upaya yang dilakukan individu dalam menghadapi situasi penuh tekanan atau mengancam dirinya dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk mengurangi tingkat stress atau tekanan yang dialami, Duica et al. (2014) Maka peneliti mengusulkan bahwa:

H³ : *Coping strategies* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *workplace negative issue* terhadap kinerja karyawan dimoderasi *coping strategies*

Arti *Coping Strategies* bervariasi dengan subyek penelitian yang berbeda dan bidang penelitian. Jika kita menganggap gosip negatif di tempat kerja sebagai semacam stres kerja akibat serangan verbal, maka kita dapat mengatakan bahwa strategi mengatasi stres adalah proses mengadopsi perilaku reaktif tertentu untuk menghindari ancaman dari stres dan bahaya. Dalam proses ini, untuk mencegah dari ancaman dan bahaya, individu akan menggunakan pendekatan adaptasi dan solusi dalam tingkat perlakuan kognitif, moderasi emosional, dan perilaku untuk mencari keseimbangan tubuh dan pikiran pribadi Lee et al. (2016).

Adapun klasifikasi *coping strategies* , sesuai dengan Rai & Agarwal, (2018), *coping strategies* dapat dibagi menjadi tiga - satu adalah strategi positif mengenai pemecahan masalah yang efisien dan analisis rasional, satu adalah posisi netral yang mempertahankan keseimbangan emosional internal, dan yang terakhir adalah strategi pasif yang menghindari dan menarik diri dari masalah. Secara umum, *coping strategies* positif dapat mengurangi ancaman dan bahaya stres, sementara strategi koping pasif dapat menghindari bahaya stres Van Den Brande et al. (2017).

Untuk strategi koping positif tentang subjek penelitian dan bidang penelitian, strategi koping adaptasi emosional diberikan. Untuk guru taman kanak-kanak, ini dapat mengurangi kerusakan emosional mereka. Dengan mengadopsi pemecahan masalah atau strategi analisis rasional, pengaruh negatif dari gosip negatif di tempat kerja pada kinerja dapat dihilangkan secara menyeluruh. Selain itu, berdasarkan saran praktis Naseer et al. &, (2018), *coping strategies* positif yang layak untuk gosip negatif organisasi melibatkan berkonsentrasi pada pekerjaan profesional atau menyoroti kekuatan sendiri untuk menabrak tuduhan yang tidak nyata oleh gosip negatif, dan mengungkapkan gosip negatif seperti itu sangat membosankan, jadi berhenti menyebarkannya. Selain itu, berhati-hatilah untuk objek yang berbicara secara pribadi, karena kebanyakan gosip negatif berasal dari orang-orang yang paling dekat dengan Anda Wang et al. (2013). Selain itu, seseorang dapat menjelaskan apa yang sebenarnya benar bagi para korban gosip atau pengawas, dan menunjukkan posisi bahwa seseorang bersedia mengalahkan gosip negatif. Tidak diragukan lagi, perlu juga untuk menganalisis kebenaran gosip negatif. Jika itu benar, maka seseorang harus melakukan retrospeksi diri tanpa merusak fungsi organisasi. Sebagai gantinya, seseorang dapat menganggap gosip negatif sebagai pesan umpan balik yang berharga untuk dijadikan dasar promosi diri.

Singkatnya, penelitian ini menganggap coping strategy sebagai adaptasi emosional positif, pemecahan masalah, dan analisis rasional, sehingga diusulkan:

H⁴: *Coping Strategies* memainkan peran variabel moderat dalam pengaruh *workplace negative issue* pada kinerja karyawan.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh *coping strategy*

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan Wallace et al. (2010); Smith et al. (2016); Li et al., (2017). Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsi yang dapat menurunkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri. Dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat stres kerja yang rendah akan memiliki kinerja yang tinggi Chan et al. (2018); Huang et al. (2018)

H⁵ : *Coping strategies* memiliki peran variabel moderat dalam pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan merupakan empiris dimana peneliti terlibat langsung dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *workplace negative issue* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan coping strategy sebagai pemoderasi. Selain itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan instrument berupa kuisioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui survei dengan menggunakan kuisioner. Untuk variabel *workplace negative issue*, stress kerja, kinerja karyawan dan *coping strategy* diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban, yaitu "sangat tidak setuju" diberi skor 1, "tidak setuju" diberi skor 2, "netral" diberi skor 3, "setuju" diberi skor 4, dan "sangat setuju" diberi skor 5.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah para karyawan/pekerja yang bekerja lebih dari 1 tahun. Sampel diambil dengan menggunakan *convenience sampling*, yaitu teknik penentuan secara insidental responden bertemu dengan peneliti dan dipandang cocok sebagai sumber data. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *moderate regression analysis*, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 macam variabel, yaitu variabel terikat (*Dependent Variable*), variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel moderasi (*Moderated Variable*)

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan
3. Variabel bebas (*Independent Variable*)

4. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *workplace negative issue* dan stress kerja
5. Variabel moderasi (*Moderated Variable*)
6. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah *coping strategy*

Alat Uji Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 macam uji yang akan dilakukan, sebagai berikut:

Uji Instrument

Uji instrument ini merupakan uji sebuah konstruk penelitian yang terdiri dari dimensi dan indikator, Ermawati, (2017).

1. Uji instrument terdiri dari uji validitas instrument dan reliabilitas instrument.

Validitas instrumen merupakan tingkat akurasi dan konsistensi instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

2. Uji reliabilitas instrumen merupakan konsistensi hasil pengukuran yang digunakan oleh instrumen penelitian oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau di gunakan dalam waktu yang bersamaan dengan orang yang berbeda. Instrumen yang baik jika memenuhi nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen baik *coping strategy*, *workplace negative issue* dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai yang digunakan untuk uji parsial ini adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan presentase dari variasi total dalam variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan yang hanya akan dijelaskan oleh variabel independen oleh *coping strategy*, *workplace negative issue* dan stress kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Variabel Workplace Negative Issue (X1)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *workplace negative issue* yang berjumlah 5 pernyataan dinyatakan valid untuk semua jenis pernyataan pada variabel *workplace negative issue*. Hal ini dikarenakan hasilnya $> 0,5$. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel *workplace negative issue* dengan 115 sampel responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Workplace Negative Issue

| Pernyataan | Hasil | Keterangan |
|------------|-------|------------|
| X1.P1 | 0,974 | Valid |
| X1.P2 | 0,768 | Valid |
| X1.P3 | 0,949 | Valid |
| X1.P4 | 0,781 | Valid |
| X1.P5 | 0,976 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SmartPLS 3

Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel stres kerja yang berjumlah 6 pernyataan dinyatakan valid untuk semua jenis pernyataan pada variabel stres kerja. Hal ini dikarenakan hasilnya > 0,5. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel stres kerja dengan 115 sampel responden.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stress Kerja

| Pernyataan | Hasil | Keterangan |
|------------|-------|------------|
| X2.P1 | 0,912 | Valid |
| X2.P2 | 0,762 | Valid |
| X2.P3 | 0,902 | Valid |
| X2.P4 | 0,895 | Valid |
| X2.P5 | 0,929 | Valid |
| X2.P6 | 0,871 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SmartPLS 3

Variabel Kinerja Karyawan (X3)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang berjumlah 6 pernyataan dinyatakan valid untuk semua jenis pernyataan pada variabel kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasilnya > 0,5. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan dengan 115 sampel responden.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Pernyataan | Hasil | Keterangan |
|------------|-------|------------|
| Y.P1 | 0,983 | Valid |
| Y.P2 | 0,900 | Valid |
| Y.P3 | 0,961 | Valid |
| Y.P4 | 0,862 | Valid |
| Y.P5 | 0,987 | Valid |
| Y.P6 | 0,952 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SmartPLS 3

Variabel Coping Strategies (Z)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *coping strategies* yang berjumlah 4 pernyataan dinyatakan valid untuk semua jenis pernyataan pada variabel *coping strategies*. Hal ini dikarenakan hasilnya > 0,5. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel *coping strategies* dengan 115 sampel responden.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Coping Strategies

| Pernyataan | Hasil | Keterangan |
|------------|-------|------------|
| Z.P1 | 0,970 | Valid |
| Z.P2 | 0,980 | Valid |
| Z.P3 | 0,843 | Valid |
| Z.P4 | 0,974 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SmartPLS 3

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) terhadap pertanyaan atau pernyataan yang merupakan indikator dari dua variabel. Tujuan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi angket. Butir kuesioner dikatakan realibel (handal) bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha (α) sebesar $\geq 0,6$ atau dengan dasar keputusan sebagai berikut: $\alpha > r$ tabel = Reliabilitas, $\alpha < r$ tabel = Tidak Reliabilitas.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|--------------------------|-----------------------------|-------------|
| Stress kerja | 0,948 | 0,948 > 0,6 |
| Workplace negative issue | 0,966 | 0,966 > 0,6 |
| Coping strategy | 0,958 | 0,958 > 0,6 |
| Kinerja Karyawan | 0,974 | 0,974 > 0,6 |

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SmartPLS 3

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai Cronbach Alpha menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6 hal ini menunjukkan bahwa instrument memenuhi reliabilitas.

Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

| Hipotesis | t | Sig. | Keterangan |
|--|-------|-------|--------------|
| Moderating Effect 1 terhadap kinerja karyawan | 1,022 | 0,307 | 0,307 > 0,05 |
| Moderating Effect 2 terhadap kinerja karyawan | 0,699 | 0,485 | 0,485 > 0,05 |
| Workplace negative issue terhadap kinerja karyawan | 0,751 | 0,453 | 0,453 > 0,05 |
| Stress kerja terhadap kinerja karyawan | 0,526 | 0,599 | 0,593 > 0,05 |
| Coping strategies terhadap kinerja karyawan | 4,136 | 0,000 | 0,000 < 0,05 |

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SmartPLS 3

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil uji hipotesis untuk lima hipotesis. Hipotesis yang mendapatkan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel lain, hal ini terdapat pada variabel *coping strategies* terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat dikatakan bahwa *coping strategies* dapat memoderasi *workplace negative issue* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

| | R Square | R Square Adjusted |
|------------------|----------|-------------------|
| Kinerja karyawan | 0,199 | 0,162 |

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SmartPLS 3

Berdasarkan hasil koefisien determinasi di atas didapatkan nilai (R^2) sebesar 0,199 dan nilai Adjusted sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh workplace negative issue, stress kerja yang dimoderasi oleh coping strategy sebesar 19%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 81% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *workplace negative issue* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *coping strategies*. Responden penelitian ini berjumlah 115 karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun, berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui pengujian yang telah dilakukan dan diolah dengan menggunakan SmartPLS 3, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa coping strategies berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel independen (*workplace negative issue* dan stress kerja) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena para karyawan masih ingin tetap bekerja pada perusahaan yang sama, karena untuk mendapatkan pekerjaan baru cukup sulit.

DAFTAR PUSTAKA

- Addai, E., Peace, K., Lord, A. E., & Gyamfi, A.-. (2017). The Effect of Work Stress and Its Relationship with Employee Health at Sunyani West NHIS. *European Journal of Business and Management* *www.iiste.org ISSN* (Vol. 9). Retrieved from www.iiste.org
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, *11*(6), 61–68. <https://doi.org/ISSN: 2319-7668>.
- Bhanu, M. V. V, & Babu, P. C. S. (2018). Impact of Work Environment and Job Stress towards Job Satisfaction, *20*(2), 1–7. <https://doi.org/10.9790/487X-2002020107>
- Chan, I. Y. S., Leung, M. Y., & Liang, Q. (2018). The roles of motivation and coping behaviours in managing stress: Qualitative interview study of Hong Kong expatriate construction professionals in mainland China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph15030561>
- Chang, A., Chang, K., Taylor, J., Chang, K., & Taylor, J. (2013). Do your employees use the right stress coping strategies Title Do your employees use the right stress coping strategies Do Your Employees Use the Right Stress Coping Strategies? *International Journal of Commerce and Strategy*, *5*(2), 99–116.
- Duica, S., Balázsi, R., Ciulei, R., & Bivolaru, A. (2014). The mediating role of coping strategies between achievement goals and competitive anxiety in elite sport: A path analytic study. *Cognition, Brain, Behavior*, *18*(2), 109–124.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, *8*(2), 78–99. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>
- Holton, M. K., Barry, A. E., & Chaney, J. D. (2016). Employee stress management: An examination of adaptive and maladaptive coping strategies on employee health. *Work*, *53*(2), 299–305. <https://doi.org/10.3233/WOR-152145>
- Huang, S. (Sam), van der Veen, R., & Song, Z. (2018). The impact of coping strategies on occupational stress and turnover intentions among hotel employees. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, *27*(8), 926–945. <https://doi.org/10.1080/19368623.2018.1471434>
- Jepkoech Koros, E., Momanyi, J. M., & Chakua, C. K. (2018). The Impact of Occupational Stress on Job Satisfaction Among Kenyan Primary School Teachers. *International Journal of Scientific Research and Management*, *6*(1), 51–56. <https://doi.org/10.18535/ijserm/v6i1.el08>
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on employees' behaviors. *Frontiers in Psychology*, *9*(JUN). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01112>

- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., ... Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, *17*(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., & Bouckenooghe, D. (2018). Combined effects of workplace bullying and perceived organizational support on employee behaviors: does resource availability help? *Anxiety, Stress and Coping*. <https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1521516>
- Nivedhan, S. S., & Priyadarshini, R. G. (2018). A study on the effect of workplace negativity factors on employee engagement mediated by emotional exhaustion A study on the effect of workplace negativity factors on employee engagement mediated by emotional exhaustion. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/390/1/012027>
- O'Driscoll, M. P., Cooper-Thomas, H. D., Bentley, T., Catley, B. E., Gardner, D. H., & Trenberth, L. (2011). Workplace bullying in new zealand: A survey of employee perceptions and attitudes*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *49*(4), 390–408. <https://doi.org/10.1177/1038411111422140>
- Rai, A., & Agarwal, U. A. (2018). Workplace bullying and employee silence: A moderated mediation model of psychological contract violation and workplace friendship. *Personnel Review*, *47*(1), 226–256. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0071>
- Rana, B., & Munir, K. (2011). Impact of stressors on the performance of employees. *Munich Personal RePEc Archive*, (32729).
- Smith, M. M., Saklofske, D. H., Keefer, K. V., & Tremblay, P. F. (2016). Coping Strategies and Psychological Outcomes: The Moderating Effects of Personal Resiliency. *The Journal of Psychology*, *150*(3), 318–332. <https://doi.org/10.1080/00223980.2015.1036828>
- Studies, F., Education, T., & Normal, N. K. (2016). Effect of workplace negative gossip on preschool teachers' job performance: coping strategies as moderating variable, *4*(6), 1–13.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2018). From Schoolyard To Workplace: The Impact Of Bullying On Sales And Business Employees' Machiavellianism, Job Satisfaction, And Perceived Importance Of An Ethical Issue. *Human Resource Management*, *57*(1), 293–305. <https://doi.org/10.1002/hrm.21834>
- Van Den Brande, W., Baillien, E., Vander Elst, T., De Witte, H., Van Den Broeck, A., & Godderis, L. (2017). Exposure to Workplace Bullying: The Role of Coping Strategies in Dealing with Work Stressors. *BioMed Research International*, *2017*. <https://doi.org/10.1155/2017/1019529>
- Wallace, S. L., Lee, J., & Lee, S. M. (2010). Job stress, coping strategies, and burnout among abuse-specific counselors. *Journal of Employment Counseling*, *47*(3), 111–122. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2010.tb00096.x>
- Wang, R., Zhang, W., & Jiang, J. (2013). Coping Strategies After Workplace Ostracism. [Coping strategies after workplace ostracism.]. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, *21*(2), 277–280. <https://doi.org/10.16128/j.cnki.1005-3611.2013.02.018>
- Wu, X., Kwan, H. K., Wu, L. Z., & Ma, J. (2018). The Effect of Workplace Negative Gossip on Employee Proactive Behavior in China: The Moderating Role of Traditionality. *Journal of Business Ethics*, *148*(4), 801–815. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-3006-5>
- Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J., & Ee, M. S. (2016). Impact of individual coping strategies and organisational work–life balance programmes on Australian employee well-being. *International Journal of Human Resource Management*, *27*(5), 501–526. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020447>