

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Di zaman modern saat ini, dunia sedang dihadapkan dengan perubahan yang terjadi secara cepat dan terus-menerus. Perubahan yang ada tentunya akan mengakibatkan perubahan pula bagi dunia pekerjaan. Suatu organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dan mengikuti perubahan yang sedang terjadi agar dapat bertahan dan mencapai sebuah kesuksesan (Madsen, S. R. et al., 2013). Perubahan dalam suatu organisasi terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah perkembangan teknologi, kompetisi, tren sosial, dan politik dunia (Robbins & Judge, 2013). Perkembangan teknologi juga memberikan pengaruh yang cukup besar terkait arsip yaitu perubahan cara kerja, komunikasi, persepsi mengenai efisiensi, penciptaan, pengelolaan, serta penggunaan arsip (Pratiwi, 2012).

Perubahan yang paling nampak adalah transformasi digital. Transformasi digital ialah suatu perubahan cara kerja dari sistem mekanisme analog menjadi sistem mekanisme digital. Transformasi digital merupakan fenomena yang tidak dapat terelakan lagi, dimana transformasi digital ini telah menimbulkan perubahan dan pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan. Transformasi digital merupakan perubahan dalam suatu organisasi yang melibatkan sumber daya manusia, proses, strategi, dan struktur melalui adopsi teknologi dalam rangka meningkatkan kinerja (Royyana, 2018).

Salah satu bidang pekerjaan yang turut menghadapi tantangan dalam transformasi digital adalah kearsipan. Tantangannya adalah terkait dengan tuntutan digitalisasi arsip. Digitalisasi arsip sendiri ialah transmisi arsip ke dalam bentuk digital dengan tujuan agar arsip dapat diakses melalui sistem komputer dan sebagai salah satu strategi pelestarian arsip (Darmawati, 2013).

Dapat disadari bersama, penerapan transformasi digital dalam bidang kearsipan menimbulkan berbagai dampak, baik itu dampak positif maupun dampak negatif.

Menurut Kepala ANRI, Mustari Irawan dalam seminar nasional mengenai kesiapan arsiparis dan pustakawan memasuki era revolusi 4.0, dampak positif transformasi digital dalam bidang arsip dapat mengatasi berbagai hambatan konvensional terkait kearsipan, membuat pekerjaan lebih cepat dan akurat, mempercepat proses pelayanan, mengefisienkan tempat pemberkasan, penyimpanan, penataletakan, dan perpindahan arsip. Sementara dampak negatif transformasi digital menimbulkan terbukanya kemungkinan penyimpanan dan pemilahan arsip dalam jumlah yang sangat besar, dimana hal tersebut akan sangat berimbas pada arsiparis yang dituntut untuk cepat beradaptasi dalam melakukan pekerjaannya.

Di masa transformasi digital ini selain diperlukan adanya dukungan sarana dan prasarana yang memadai, sumber daya manusia yang kompeten dan melek teknologi pun menjadi kunci utama. Terdapat berbagai komponen yang dapat menunjang perubahan dalam suatu organisasi. Dari berbagai komponen yang ada, sumber daya manusia atau yang biasa dikenal sebagai karyawan merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi karena mampu membuat sumber daya lainnya bekerja (Simamora, 2006).

Arsiparis sebagai tenaga *professional* dalam pengelolaan arsip dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi agar dapat mengimbangi kemajuan dalam dunia kearsipan digital. Selain itu, dengan adanya transformasi digital seorang arsiparis pun perlu melakukan transformasi dan menyeleraskan keahliannya. Tantangan-tantangan yang ada dalam dunia kearsipan kedepannya akan semakin kompleks, oleh karena itu diperlukan adanya kesiapan terhadap perubahan pada diri arsiparis (Asmiyanto, 2019).

Menurut Berneth (2004) dan Armenakis et al. (1993) menunjukkan bahwa kesiapan karyawan untuk berubah merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan perubahan organisasi. Kesiapan untuk berubah atau *readiness for change* didefinisikan sebagai sikap komprehensif yang secara stimulan dipengaruhi oleh hal yang berubah, proses perubahan, serta individu yang terlibat dalam suatu perubahan (Holt et al., 2007). Seorang karyawan yang memiliki kesiapan untuk berubah akan menunjukkan perilaku menerima, merangkul, serta mengadopsi perubahan yang dilakukan (Holt et al., 2007). Ketika seorang karyawan semakin siap untuk berubah maka akan semakin baik pula performa kerjanya (Weeks et al., 2004).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah dipengaruhi oleh 2 faktor utama yaitu faktor individu dan faktor *workplace* (Yamin, A., & Handoyo, 2013) seperti kebutuhan untuk berubah, keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menghadapi perubahan, dan kesempatan untuk ikut serta dalam proses perubahan (Cunningham et al., 2002). Selain itu, kesiapan untuk berubah juga dipengaruhi oleh *change process* yang cenderung menimbulkan stres apabila karyawan tidak siap menghadapinya (Holt et al., 2007). Namun, penelitian mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kesiapan untuk berubah belum begitu banyak dilakukan (Madsen, S. R. et al., 2013).

Stres kerja merupakan suatu perasaan disfungsi yang terjadi akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan seseorang dalam lingkungan kerjanya (Parker, D.F., & Decotiis, 1983). Menurut Anwar (1993) stres kerja merupakan suatu kondisi atau perasaan tertekan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Lebih lanjut, Handoko (dalam Suryani & Maha Yoga, 2018) menyebutkan stres kerja terjadi akibat kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Bagi karyawan, perubahan organisasi merupakan sumber stres yang cukup besar (Woodard et al., 1999) karena perubahan

ini menuntut adanya kesiapan karyawan untuk berubah (Cunningham *et al*, 2002). Hasil penelitian Lehman *et al*. (2002) juga menyatakan bahwa perubahan organisasi memberikan dampak berupa ketegangan, beban lebih, serta tekanan bagi karyawan yang secara efektif dapat mengakibatkan stres pada karyawan yang akan mempengaruhi kesiapannya dalam menghadapi perubahan.

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

Perubahan organisasi seperti transformasi digital yang terjadi saat ini menjadi faktor penyebab masalah stres kerja pada karyawan karena pada hakikatnya seseorang memang tidak tahan dengan adanya perubahan (Fuegen dan Brehm dalam Knowles, Eric S., & Linn, 2004). Hasil penelitian dari Winasis (2020) mengatakan bahwa terdapat indikasi stres kerja sebagai implikasi dari perubahan yaitu transformasi digital. Karena perubahan teknologi dapat menempatkan resiko bagi karyawan untuk mengalami stres secara psikologis (Cunningham *et al*., 2002).

Stres kerja merupakan problematika yang cukup kompleks dan seringkali dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2014 sebesar 11,6-17,4 persen dari total 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia terbukti mengalami gangguan psikologis berupa stres kerja. Lebih lanjut, hasil survei yang dilakukan oleh Cigna 360

Well-being Survey (2019) menunjukkan bahwa sebanyak 92 persen karyawan dilaporkan mengalami stres kerja dan sebanyak 13 persen karyawan mengaku bahwa mereka tidak dapat mengelola kondisi stres yang dialaminya.

Pada hakikatnya, tidak ada satupun pekerjaan yang terbebas dari permasalahan stres kerja, termasuk pekerjaan sebagai arsiparis. Seringkali kita mendengar stigma bahwa profesi sebagai arsiparis merupakan profesi yang cukup mudah untuk dijalankan karena tugasnya yang dinilai hanya mengurus berkas-berkas saja. Namun realita dilapangan, profesi sebagai arsiparis memiliki beban kerja yang cukup berat dan beresiko. Arsiparis memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih luas daripada sekedar menyusun jadwal retensi atau mengatur kerasipan (Hughes, 2003). Hal tersebut terlihat dari hasil studi awal yang telah dilakukan oleh peneliti yang memperlihatkan bahwa karyawan arsiparis memiliki tingkat stres kerja sedang cenderung tinggi, dimana sebanyak 16% berada pada tingkat stres kerja rendah, 64% berada pada tingkat stres kerja sedang, dan 20% berada pada tingkat stres kerja tinggi.

Stres kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kesiapan untuk berubah yang mana akan menimbulkan ketidaksiapan. Dimana jika karyawan tidak siap dalam menghadapi perubahan maka mereka tidak mampu mengikuti serta mengalami kesulitan dengan perubahan yang terjadi pada organisasi (Hanpachern et al., 1998). Ketika karyawan tidak siap untuk berubah maka akan berdampak negatif pula bagi organisasi (Fajrianti, 2012). Lebih lanjut, Madsen, S. R., Miller, D., & John (2005) mengatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki kesiapan untuk berubah akan menjadi kendala terbesar dalam mencapai keberhasilan perubahan organisasi.

Dengan melihat dampak yang ditimbulkan dari stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan, maka sudah seharusnya seorang karyawan memiliki kemampuan atau usaha

yang dapat mengatasi stres yang dirasakannya agar dapat memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan. Kemampuan atau usaha dalam mengatasi stres tersebut dikenal dengan istilah Strategi *Coping*. Strategi *coping* sendiri merupakan upaya kognitif serta tingkah laku yang dilakukan oleh seseorang sebagai reaksi terhadap situasi stres yang terjadi (Carver et al., 1989; Lazarus & Folkman, 1984). Penelitian yang dilakukan oleh Rumeser & Tambuwun (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat stres kerja dengan penggunaan strategi *coping*.

Holmes & Rahe (dalam Terry & Jimmieson, 2003) mengatakan bahwa perubahan dalam organisasi telah diidentifikasi sebagai fenomena yang berpotensi menimbulkan stres yang akan mempengaruhi kesiapan dan penyesuaian karyawan terhadap perubahan tersebut sehingga peranan strategi *coping* menjadi sangat penting untuk menghadapi kondisi tersebut. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa perubahan organisasi membutuhkan penyesuaian yang cukup besar dari karyawan sehingga peranan *coping* menjadi penting dalam menghadapi stres yang ada (Widharthana, 2010). Hasil penelitian Bunce & West (1994) menunjukkan bahwa bahwa *stressor* organisasi dapat mendorong individu melakukan strategi *coping*.

Berdasarkan fenomena di atas dapat terlihat pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah serta dapat terlihat pula bagaimana pentingnya penggunaan strategi *coping* bagi seorang karyawan, dimana penggunaan strategi *coping* tersebut akan mendukung serta menunjang seorang karyawan dalam mengatasi permasalahan stres dalam dunia kerja.

Penelitian mengenai stres kerja dan kesiapan untuk berubah yang dilakukan oleh Amanda (2009) melakukan studi pada pegawai Direktorat Pajak, kemudian penelitian yang sama dilakukan oleh Hartini (2019) melakukan studi pada karyawan PT Budi Perkasa Alam, adapun

penelitian ini dilakukan pada karyawan arsiparis. Oleh karena itu, dengan adanya perbedaan subjek penelitian dapat memungkinkan terjadinya perbedaan hasil yang diteliti berdasarkan pengaruh dari pola pikir, emosi dan lingkungan.

Penelitian mengenai stres kerja dan kesiapan untuk berubah sudah banyak ditemukan, diantaranya pada penelitian Ciliana & Mansoer (2008) dan Amanda (2009) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Sebaliknya, penelitian Hartini (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah. Adapun yang mengkaitkan strategi *coping* sebagai variabel moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah sejauh penelusuran peneliti belum ditemukan.

Mengacu pada pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk menelaah lebih lanjut dan melakukan penelitian perihal “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesiapan Untuk Berubah pada Arsiparis dengan Strategi *Coping* sebagai variabel Moderator”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada arsiparis?
2. Apakah strategi *coping adaptive* berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada arsiparis?
3. Apakah strategi *coping maladaptive* berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada arsiparis?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada arsiparis
2. Untuk mengetahui peran strategi *coping adaptive* sebagai moderator terhadap pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada arsiparis
3. Untuk mengetahui peran strategi *coping maladaptive* sebagai variable moderator terhadap pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah pada arsiparis

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut;

1. Manfaat secara Teoritis

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dalam ilmu Psikologi Industri Organisasi terutama mengenai stres kerja, kesiapan untuk berubah, dan strategi *coping*. Selain itu, diharapkan pula dapat dijadikan referensi penelitian lainnya dan bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Diharapkan dapat memberikan gambaran terkait dampak stres kerja bagi tingkat kesiapan arsiparis dalam menghadapi perubahan.
- b. Diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi institusi kearsipan, terutama pada bagian sumber daya manusia terkait pentingnya penerapan strategi *coping* dalam rangka mengurangi stres kerja yang dialami para arsiparis.