

MEKANISMA *COPING STYLE* DALAM HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN *SUBJECTIVE WELL-BEING*

Raditya Wahyu Aji Pambudi^{1)*}, Adi Rahmat¹⁾ dan Helwen Heri¹⁾

¹⁾Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning

*Email: radit50wa@gmail.com



Abstract: *This paper aims to explain theoretically the mechanism of coping style in the relationship between job stress and subjective well-being. With a literature review approach, this paper proposes several propositions. Job stress has a relationship with subjective well-being. Meanwhile, coping style mediates the relationship between such phenomena.*

Keywords: *Work Stress, Coping Style, Subjective Well-Being*

Abstrak: Paper ini bertujuan untuk menjelaskan secara teoritis mekanisme *coping style* dalam hubungan antara stres kerja dan *subjective well-being*. Dengan pendekatan tinjauan Pustaka penelitian ini mengajukan beberapa proposisi. Stres kerja memiliki hubungan dengan *subjective well-being*. Sementara itu, *coping style* memediasi hubungan kedua fenomena tersebut.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Coping Style, Subjective Well-Being*

Pendahuluan

Tugas seorang polisi beragam dan membutuhkan kemampuan untuk mengambil alih komando, menunjukkan kepemimpinan, membuat keputusan serius dan mandiri (Beck, 1999; Brunetto & Farr-Wharton, 2002; Howard, Donofrio & Boles, 2002 dalam Arifa & Ajai, 2015). Petugas polisi adalah profesional yang merespons situasi darurat yang terkait dengan berbagai kejahatan, seperti perampokan, penyerangan seksual dan pembunuhan (Arble et al., 2019). Petugas kepolisian tersebut telah bersumpah untuk selalu mengedepankan tugas profesional mereka dalam menghadapi para penjahat yang melakukan kekerasan dan menimbulkan ancaman fisik. Polisi juga secara rutin dihadapkan pada peristiwa traumatis seperti kecelakaan lalu lintas, bencana alam atau menyaksikan kematian karena banyak faktor (Violanti et al., 2017; Sherwood et al., 2019).

Pekerjaan polisi memiliki karakteristik tenaga kerja emosional karena memerlukan kontak langsung terhadap masyarakat (Purba, 2019). Selain tingginya tekanan pekerjaan (*job stress*) para petugas kepolisian tersebut para pegawai juga memiliki stresor organisasional yang meliputi *coping style* (gaya mengatasi) masalah dengan struktur administrasi, promosi, dan lingkungan kerja (Ryu et al., 2020). Dengan sifat organisasi kepolisian yang hierarkis, solidaritas dan sosialisasi menjadi penting (Sherwood et al., 2019; Workmen, 2017). Selain itu, sebagian besar petugas polisi terlibat dalam jadwal kerja 24 jam (Ma et al., 2015). Hal ini dapat menyebabkan isolasi sosial karena pola hidup yang berbeda dibandingkan dengan keluarga dan teman-teman. Shift kerja mempengaruhi ritme sirkadian (siklus 24 jam yang merupakan bagian dari jam internal tubuh, yang mempengaruhi perubahan fisik, mental, dan perilaku mengikuti siklus 24

jam) sehingga mempengaruhi ketidakseimbangan hormon (Ma et al., 2015; Ramey et al., 2012).

Dalam studi yang dilakukan terhadap petugas polisi di AS selama 10 tahun terakhir, dari 214 polisi yang tidak depresi ditemukan bahwa 10,7% subjek menjadi depresi (Jenkis et al., 2019). Secara bersama-sama, jelas bahwa petugas polisi memiliki tingkat stres dan mungkin menghadapi beban psikologis kronis karena tuntutan pekerjaan. Ada banyak penelitian yang membahas masalah stres petugas polisi ini. Laporan sebelumnya menyatakan bahwa tingkat bunuh diri petugas polisi lebih tinggi daripada karir lainnya. Angka kematian dan kesakitan juga tinggi jika dibandingkan dengan populasi umum. Untuk Misalnya, di Amerika Serikat, kejadian penyakit kardiovaskular di antara petugas polisi terbukti 31,4%, dibandingkan dengan 18,4% pada populasi umum (Violanti et al., 2013). Stres kerja yang dialami oleh petugas kepolisian dampak negatif bagi kesehatan mereka.

Stres dan faktor lingkungan kerja petugas polisi ini memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan individu dalam hal fisik dan kesehatan mental. Pengertian *Subjectif Well-Being (SWB)* atau kesejahteraan subjektif pertama kali dipresentasikan dalam penelitian Diener et al. (1985). Dinyatakan bahwa kebahagiaan individu didasarkan pada penilaian subjektif, bukan kriteria objektif. Mencakup evaluasi keseluruhan hidup, pengalaman emosional, dan menekankan pada kebahagiaan subjektivitas. SWB dipengaruhi oleh keadaan multidimensi seperti budaya, kesehatan, dan hubungan sosial (Diener et al., 2017). Dalam lingkungan kerja, SWB dapat mempengaruhi jumlah cuti sakit yang diambil, tingkat produktivitas, dan ketidakhadiran (De Castro et al., 2018). SWB tinggi dikaitkan dengan peningkatan kinerja, hubungan antar pribadi yang memuaskan, kesehatan yang baik, dan keterlibatan masyarakat. SWB terdiri dari kognitif dan faktor emosional. Aspek kognitif meliputi kepuasan dengan kehidupan dan aspek emosional dapat dievaluasi dengan pengaruh positif atau negatif. SWB dapat dipengaruhi oleh stres dan cara mengatasi masalah. Stres terkait dengan status kesehatan rendah dan ketidakpuasan interpersonal (Diener et al., 2017).

Selain itu, stres, koping, dan kesejahteraan adalah elemen yang berinteraksi mengenai ketidakseimbangan antara stres dan kesejahteraan dalam teori *cybernetic* (Edward, 1992 dalam Ryu et al., 2020). Oleh karena itu penting untuk mencapai keseimbangan dengan menggunakan perilaku penyelesaian masalah yang tepat. Berdasarkan Model stres transaksional Lazarus dan Folkman, orang merespons stres dengan berfokus pada masalah koping atau koping yang berfokus pada emosi (dalam Ryu et al., 2020). Mengatasi masalah mengacu pada upaya individu untuk meminimalkan fisik dan tekanan mental. Selanjutnya, mengatasi tampaknya menjadi mekanisme untuk beradaptasi dengan efek dari peristiwa stress dan melibatkan usaha yang disengaja. koping yang berfokus pada masalah termasuk pemecahan masalah dan pencarian bantuan sebagai metode aktif untuk secara langsung mendekati masalah guna menghilangkan stresor. Koping yang berfokus pada emosi adalah koping pasif, merupakan reaksi yang berusaha mengendalikan emosi berhubungan dengan stres untuk menjaga keseimbangan emosi.

Menurut Venkatanman & Ganapathi (2013) istilah stres pada dasarnya adalah dari ilmu fisika di mana itu berarti gaya yang ditempatkan pada suatu benda menyebabkan kerusakan, tekukan, atau pecah. Dalam kasus manusia, stres sering digunakan untuk menggambarkan respons tubuh terhadap tuntutan yang diberikan padanya, apakah tuntutan ini menguntungkan atau tidak menguntungkan. Apa pun yang menyebabkan stres disebut stresor. “Stres adalah suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang menyadari tekanan pada mereka atau persyaratan situasi yang lebih luas daripada yang dapat mereka tangani, dan jika persyaratan ini sangat besar dan berlanjut

untuk jangka waktu yang lama tanpa jeda, masalah mental, fisik atau perilaku dapat terjadi.

Stres adalah situasi lingkungan di mana seseorang diharuskan untuk melakukan tugas-tugas yang mengancam untuk melebihi kemampuan dan sumber daya orang untuk mencapainya, dalam kondisi di mana ia mengharapkan perbedaan besar dalam hadiah dari memenuhi permintaan dibandingkan tidak memenuhinya (Mc Grath, 1976 dalam Venkataranman & Ganapathi, 2013). Dalam kehidupan kerja, tekanan ekstrem sangat dibenci karyawan sehingga mereka akan berusaha menghindarinya dengan menarik diri secara psikologis (tidak tertarik atau tidak terlibat dalam pekerjaan), secara fisik (sering terlambat datang, absen dan malas) atau dengan meninggalkan pekerjaan sepenuhnya (Beehr dan Newman, 1978 dalam Venkataranman & Ganapathi, 2013). Stres kerja adalah salah satu risiko kesehatan tempat kerja yang paling penting bagi karyawan di negara maju dan berkembang. Ada sejumlah faktor di tempat kerja, yang disebut pemicu stres kerja dan menyulitkan sejumlah karyawan dalam sektor pelayanan publik maupun industri. Stresor tambahan menyangkut hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti konflik dengan perilaku penyelia, konflik dengan kolega, konflik dengan bawahan dan konflik dengan kebijakan manajemen. Karena sifat kompetitif dari lingkungan kerja, sebagian besar orang di dunia menghabiskan waktu mereka untuk tujuan pekerjaan terkait pekerjaan sehingga mengabaikan stresor yang mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan mereka. Orang dengan persentase stres kerja yang lebih tinggi mungkin tidak puas dengan pekerjaan mereka dan karena itu mereka tidak akan merasa senang bekerja di organisasi. Mereka mungkin merasa frustrasi atau ketika mereka mengalami masalah dengan rekan kerja atau pelanggan. Ini dapat meninggalkan dampak negatif bagi organisasi itu sendiri (Venkataranman & Ganapathi, 2013).

Stres Kerja dan *Subjective Well-Being*

Menurut Pace & Faules (1998) dalam Decher (2018) stress adalah penderitaan jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu. Dalam suatu perusahaan, semakin besar suatu perusahaan maka makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya.

Venkataranman & Ganaphati (2013) menemukan bahwa faktor stres kerja dari beban kerja dan konflik peran memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan sementara. Stres kerja disebabkan oleh aspek organisasi, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan organisasi dan perubahan organisasi, kurangnya dukungan dari pengawas dan kolega, konflik dengan tuntutan dan tekanan (Ahmadi dan Alireza, 2007 dalam Venkataranman & Ganaphati, 2013). Stres dan faktor lingkungan kerja petugas polisi ini memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan individu dalam hal fisik dan kesehatan mental. Pengertian *Subjectif Well-Being (SWB)* atau kesejahteraan subjektif pertama kali dipresentasikan dalam penelitian Diener et al. (1985).

Mekanisme *Coping Style*

Stressor mempengaruhi kesehatan individu seperti psikologis, emosional dan fisik (Hauge, Skogstad & Einarsen, 2010). Stres adalah respons terhadap lingkungan atau rangsangan (Koolhaas et al., 2011). Sedangkan manajemen, menghadapi stresor dan proses pengendalian adalah mempertimbangkan mekanisme coping (Jones, Norman & Wier, 2010). Ryu et al. (2020) menemukan bahwa stress kerja mempengaruhi *Subjective Well-Being* personil kepolisian yang di mediasi oleh coping style. Stres berhubungan negatif dengan SWB (Gillet, et al., 2017). Faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif adalah strategi coping. Lazarus dan Folkman (1984) mendefinisikan coping

sebagai " upaya kognitif dan perilaku yang terus berubah untuk mengelola tuntutan eksternal dan/atau internal tertentu yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya orang tersebut". Mengatasi dapat dilakukan dengan berbagai cara dan oleh karena itu ada strategi yang berbeda, seperti percaya diri, mencari dukungan sosial, optimis, tunduk dan tak berdaya. Karena strategi koping berhubungan dengan masalah, tidak mengherankan jika melihat bahwa gaya koping mempengaruhi subyektif kesejahteraan. Ada beberapa penelitian (Clement dan Nilson Schonnesson, 1998; Ko, Yoon and Park, 2007; Smedema, Catalano dan Ebener, 2010) yang menyajikan data yang menunjukkan pengaruh strategi koping terhadap subyektif well-being.

Simpulan

Berdasarkan penjelasan teoritis tersebut, maka paper ini menghasilkan beberapa proposisi. *Pertama*, stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap *Subjective Well-Being* personil kepolisian. *Kedua*, stres kerja berpengaruh terhadap coping style personil kepolisian. *Ketiga*, coping style memediasi pengaruh stress kerja terhadap *subjective well-being* personil kepolisian. Untuk studi selanjutnya, dibutuhkan pengujian secara empiris ketiga proposisi tersebut.

Daftar Pustaka

- [1] Arble E, Daugherty AM, Arnetz BB. 2018. "Models of first responder coping: police officers as a unique population." *Stress Health* 2018;34(5):612–621. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smi.2821>.
- [2] Arifa, Bushra Kazmi., & Ajai Pratap Singh. 2015. "Work-Life Ballance, Stress, and Coping Strategies as Determinant of Job Satisfaction Among Police Personnel." *Indian Journal of Heaalth and Wellbeing*, 6 (12), 1244-1247.
- [3] Bouranta., Siskos Yanis., and Tsotsolas Nikos. (2015). *Measuring Police Officer and Citizen Satisfaction: Comparative Analysis*. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management Vol. 38 No. 4, 2015 pp. 705-721 ©Emerald Group Publishing Limited 1363-951X DOI 10.1108/PIJPSM-01-2015-0008.
- [4] Di Castro VC, Hernandez JC, Mendonca ME, Porto CC. Life satisfaction and positive and negative feelings of workers: a systematic review protocol. *Syst Rev* 2018;7(1):243. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13643-018-0903-6>.
- [5] Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. *J Pers Assess*. 1985;49:71–5.
- [6] Diener E, Heintzelman SJ, Kushlev K, Tay L, Wirtz D, Lutes LD, et al. Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Can Psychol*. 2017;8:87–104.
- [7] Jenkins EN, Allison P, Innes K, Violanti JM, Andrew ME. Depressive symptoms among police officers: associations with personality and psychosocial factors. *J Police Crim Psychol* 2019;34(1):66–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11896-018-9281-1>.
- [8] Purba A, Demou E. 2019. "The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: a systematic review." *BMC Public Health* 2019;19(1):1286. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>.

- [9] Ma CC, Andrew ME, Fekedulegn D, Gu JK, Hartley TA, Charles LE, et al. 2015. *"Shift work and occupational stress in police officers."* Saf Health Work ;6(1): 25–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.10.001>.
- [10] Ramey SL, Perkhounkova Y, Moon M, Budde L, Tseng HC, Clark MK. The effect of work shift and sleep duration on various aspects of police officers' health. Workplace Health Saf 2012;60(5):215–222. <https://doi.org/https://doi.org/10.3928/21650799-20120416-22>.
- [11] Ryu, Gi Wook., Yong, Sook Yang., and Mona, Choi. 2021. *"Mediating role of coping style on the relationship between job stress and subjective well-being among Korean police officers."* BMC Public Healt.
- [12] Sherwood L, Hegarty S, Vallieres F, Hyland P, Murphy J, Fitzgerald G, et al. 2019. *"Identifying the key risk factors for adverse psychological outcomes among police officers a systematic literature review."* J Trauma Stress 2019. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/jts.22431>.
- [13] Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- [14] Venkataraman, P.S., & R. Ganapathi. 2013. *"A Study of Job Stress on Job Satisfaction among the Employees of Small Scale Industries."* IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 13, Issue 3 (Sep. - Oct. 2013), PP 18-22 www.iosrjournals.org.
- [15] Violanti JM, Fekedulegn D, Hartley TA, Andrew ME, Gu JK, Burchfiel CM. Life expectancy in police officers: a comparison with the U.S. general population. Int J Emerg Ment Health. 2013;15(4):217–28.
- [16] Violanti JM, Charles LE, McCanlies E, Hartley TA, Baughman P, Andrew ME, et al. 2017. *"Police stressors and health: a state-of-the-art review."* Policing. 40(4):642–656. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/pijpsm-06-2016-0097>.
- [17] Vijayan, Matangi. 2018. *"Impact of Job Stress On Employees Job Performance in AAVIN, Combatore."* Journal of Organisation & Human Behaviour olume 6 Issue 3 July.
- [18] Workman-Stark AL. Understanding police culture. Swizerland: Springer; 2017.
- [19] Yusua, Wang. 2014. *"Empowering the Police: How the Chinese Communist Party Manages Its Coercive Leaders."* The China Quarterly, 2014 doi:10.1017/S0305741014000769 First published online 22 Augutus