

## Strategi Coping Pemimpin Perempuan Dalam Menghadapi Permasalahan Perusahaan Di PT Permodalan Nasional Madani Area Aceh Utara

*Women Leaders' Coping Strategies In Facing Corporate Problems At Pt Permodalan Nasional Madani North Aceh Area*

Maira Eristia<sup>1</sup>, Yara Andita Anastasya<sup>2</sup>

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh  
Jl. Cot Tengku Nie, Reuleut, Muara Batu, Aceh Utara 24355 – Indonesia

\*Correspondence author: [yara.andita@unimal.ac.id](mailto:yara.andita@unimal.ac.id)

**Abstract:** Expansion of access for women to work in the public sector is of course inseparable from company problems, especially for women leaders. Therefore this study aims to look at the workload on female leaders which can lead to work stress and the coping strategies she does in dealing with company problems. The results showed that all subjects experienced workload which made them depressed and experienced work stress. In dealing with these problems, all subjects used coping strategies with two types, namely problem focused coping and emotional focused coping. Aspects that appear in the type of coping problem Focused Coping include Planful Problem Solving, Confrontative Coping and Seeking Social Support. Meanwhile, the emotional focused coping aspects that emerge are accepting responsibility, positive reappraisal and self-control. The results of the study also found coping with religiosity such as remembrance, prayer and prayer which can help female leaders in dealing with company problems.

**Keywords :** Coping Strategies, Women Leaders, Workload, Work Stress

**Abstrak:** Perluasan akses bagi perempuan untuk bekerja di sektor publik tentunya tidak terlepas dari permasalahan perusahaan terutama bagi pemimpin perempuan. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat beban kerja pada pemimpin perempuan yang dapat mengakibatkan stres kerja dan strategi coping dalam menghadapi permasalahan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan seluruh subjek mengalami beban kerja yang membuat subjek tertekan dan mengalami stres kerja. Dalam menghadapi permasalahan tersebut seluruh subjek menggunakan strategi coping dengan dua jenis yaitu *problem focused coping* dan *emotional focused coping*. Aspek yang muncul pada jenis *coping problem focused coping* diantaranya *planful problem solving*, *confrontative coping* dan *seeking social support*. Sedangkan pada jenis *emosional focused coping* aspek yang muncul adalah *accepting responsibility*, *positivereappraisal* dan *self control*. Dari hasil penelitian juga ditemukannya coping *religiusitas* seperti berzikir, berdoa dan shalat dimana hal tersebut dapat membantu pemimpin perempuan dalam menghadapi permasalahan perusahaan.

**Kata kunci :** Beban Kerja, Pemimpin Perempuan, Strategi Coping, Stres Kerja

## Pendahuluan

Pergeseran nilai dan budaya dari masyarakat tradisional ke modern telah memberi peluang bagi perempuan untuk berkarya dan bekerja, hal ini dikarenakan oleh akses pendidikan bagi kaum perempuan sudah terbuka secara luas sama halnya apa yang diperoleh oleh laki-laki. Hal tersebut juga turut mengantarkan kaum perempuan dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan, sehingga mereka mempunyai hak untuk bekerja dan menduduki jabatan-jabatan tertinggi (Cholillah & Widyarini, 2016).

Di Indonesia, seiring dengan perkembangan zaman sudah banyak para perempuan yang bekerja di berbagai perusahaan baik yang berlokasi di perkotaan maupun di desa. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, persentase tenaga kerja formal perempuan mengalami peningkatan dari tahun 2018 (38,10%) menjadi (39,19%) pada tahun 2019. Sedangkan pada tahun 2020, pekerja perempuan mengalami penurunan berkisar pada angka 34,65%, hal ini bisa dimaklumi dikarenakan dunia dihindangi oleh Pandemi Covid-19, termasuk Indonesia. Penurunan ini juga terjadi pada pekerja laki-laki, di mana sebelumnya pada tahun 2019 pekerja laki-laki berkisar pada 47,19% menjadi 42,71% pada tahun 2020 (Badan Pusat Statistik Nasional).

Berdasarkan keterbukaan akses pekerjaan di perusahaan bagi perempuan seperti yang tergambar menurut data di atas, maka hal ini dimanfaatkan oleh PT Permodalan Nasional Madani (PNM). PT PNM telah membuka kantor hampir di seluruh wilayah Indonesia, termasuk di Provinsi Aceh dan juga telah mempekerjakan perempuan. Di Aceh, tepatnya di Aceh Utara telah terdapat lima cabang yaitu cabang Tanah Luas, Lhoksukon, Baktiya, Seunuddon, dan Tanah Jambo Aye. Uniknya, seluruh cabang PT PNM di area Aceh Utara itu dipimpin oleh seorang perempuan untuk menjalankan perusahaannya.

Namun perluasan akses bagi perempuan untuk bekerja di sektor publik tentunya tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan perusahaan terutama bagi pemimpin perempuan. Permasalahan-permasalahan juga terjadi di PT. PNM, dimana setiap pemimpin cabang bukan hanya dituntut untuk mampu memberikan arahan atau strategi untuk memenuhi target atau capaian tetapi juga berperan sebagai penanggung jawab dari setiap anggota yang ada dalam cabang yang dipimpin.

Dari wawancara awal yang dilakukan peneliti di salah satu cabang PNM Area Aceh Utara yaitu cabang Lhoksukon, dimana kepala cabang Lhoksukon mengutarakan bahwa sering dihadapkan dengan kondisi dilematis yang menimbulkan stress kerja,

stress kerja tersebut muncul dari tekanan desakan waktu, beban kerja yang berlebihan dan ada juga yang muncul dari lapangan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena sering terjadi yaitu ketika akhir bulan. Karyawan dituntut harus menyelesaikan pekerjaan akhir bulan seminggu sebelum tanggal akhir bulan. Hal ini mengakibatkan karyawan lembur dan menyelesaikan laporan, sedangkan karyawan harus bekerja secara normal pada esok harinya. Belum lagi permasalahan yang dihadapi dilapangan, setiap karyawan berhadapan dengan nasabah yang enggan membayar cicilan mingguan yang melibatkan suami nasabah hingga menimbulkan kekerasan verbal dan ancaman dari suami nasabah kepada petugas, sehingga mengharuskan pemimpin cabang ikut serta kelapangan untuk menangani permasalahan yang terjadi. Belum lagi jarak tempuh yang dilalui merupakan perdesaan yang harus melewati hutan untuk menempuh rumah ke rumah. Pemasalahan tersebut tetap harus terpecahkan meski sudah memasuki waktu malam.

Banyaknya permasalahan-permasalahan yang dihadapi tersebut mengakibatkan munculnya stres kerja pada pemimpin perempuan. Stres kerja yaitu ketegangan yang sering dialami oleh karyawan yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas.

Timbulnya ketegangan tersebut pada hakikatnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni masalah organisasi lingkungan kerja, faktor individu karyawan dan hal lain yang berhubungan dengan masyarakat (Rustiana & Cahyati, 2012).

Cornelli mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, yang dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan individu di dalam lingkungan tersebut (Taylor, n.d.). Akan tetapi, tinggi rendahnya tingkat stres kerja juga tergantung dari pengelolaan stres coping yang dilakukan individu dalam menghadapi stressor pekerjaan tersebut (I & I, 2010).

Coping atau kemampuan mengatasi masalah adalah proses yang digunakan oleh seseorang dalam menangani tuntutan yang menimbulkan stres. Menurut Lazarus & Folkman(1984) coping adalah suatu tindakan merubah kognitif secara konstan dan suatu usaha tingkah laku untuk mengatasi tuntutan internal atau eksternal yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya yang dimiliki individu. Coping juga dipandang sebagai suatu usaha untuk menguasai situasi tertekan, tanpa memperhatikan akibat dari tekanan tersebut. Ada dua strategi coping yang sering digunakan oleh seseorang, yaitu *problem-*

*focused coping* (PFC) dan *emotional focused coping* (EFC).

Atas dasar banyaknya permasalahan yang dihadapi dan berbagai coping yang dapat muncul, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian terkait Strategi Coping pada Pemimpin Perempuan dalam Menghadapi Permasalahan Perusahaan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Area Aceh Utara.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif (Sugiyono, 2018). Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitiannya lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2018).

Objek penelitian merupakan situasi yang terjadi dalam suatu penelitian, dari objek penelitian inilah peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas orang-orang yang ada ditempat tertentu (Sugiyono, 2018). Adapun objek dalam penelitian ini adalah strategi *coping* pada pemimpin perempuan.

Sedangkan subjek penelitian adalah suatu sumber data yang ingin dimintai informasi yakni yang sesuai dengan masalah penelitian. Sumber data merupakan data-data yang didapatkan dari subjek penelitian (Sugiyono, 2018). Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah 5 (lima) pimpinan PT. PNM cabang Tanah Luas, Lhoksukon, Baktiya, Seunuddon, dan Tanah Jambo Aye.

Teknik analisa yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan model dari Miles & Huberman (Herdiansyah, 2014) yang terdiri dari 4 tahap, yaitu:

1. Pengumpulan data

Proses pengumpulan data dalam penelitian kualitatif tidak memiliki waktu sendiri yang ditentukan peneliti, melainkan sepanjang waktu atau proses penelitian dilakukan pengumpulan data.

2. Reduksi data

Yaitu penggabungan seluruh data yang didapat selama penelitian menjadi satu bentuk tulisan yang dianalisis. Hasil wawancara dibentuk menjadi verbatim.

3. Display data

Yaitu mengolah data setengah jadi yang sudah seragam menjadi bentuk tulisan dan memiliki alur yang jelas kedalam suatu matriks kategori sesuai tema yang dikelompokkan lalu memecahkan tema-tema tersebut menjadi yang lebih

konkret sederhana (subtema) yang diakhiri dengan pembentukan koding.

#### 4. Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir yang bertujuan untuk mengambil kesimpulan yang menjurus kepada jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan sebelumnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara. Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang paling berhubungan dalam sebuah penelitian yang tujuan utamanya untuk memperoleh data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka seorang peneliti tidak dapat mendapatkan data yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Menurut Sugiyono (2016) keabsahan data dilakukan untuk membuktikan penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi.

##### 1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yang dilakukan untuk menguji kredibilitas dari data yang didapatkan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui berbagai sumber.

Pada penelitian ini peneliti mewawancarai 2 sumber yang merupakan satu kepala cabang dan satu anggota atau bawahan dari kepala cabang. Informasi yang diperoleh dari sumber kemudian di deskripsikan untuk menguji kredibilitas data yang diperoleh.

##### 2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik yang dilakukan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data tersebut dengan sumber yang sama namun dapat dilakukan dengan teknik yang berbeda. Dalam penggunaan triangulasi ini peneliti memilih teknik wawancara dimana teknik tersebut tidak dilakukan hanya satu kali namun berulang-ulang kali guna untuk memperoleh data yang akurat.

##### 3. Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan teknik wawancara disaat pagi hari ketika narasumber masih dalam keadaan yang segar bugar dapat memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk memperoleh data yang akurat, peneliti melakukan wawancara bukan pada satu waktu, melainkan dengan waktu yang berbeda-beda seperti pada pertemuan pertama dan pada pertemuan berikutnya. Hal tersebut dilakukan peneliti untuk menguji kecocokan data yang diberikan sumber.

## Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap pemimpin perempuan mengalami beban kerja yang dapat menimbulkan stress kerja dan setiap pemimpin perempuan memiliki *coping* yang berbeda-beda dalam menghadapi permasalahan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja permasalahan yang dihadapi pemimpin perempuan pada perusahaan di PT Permodalan Nasional Madani dan bagaimana *strategi coping* yang digunakan pemimpin perempuan dalam menghadapi permasalahan perusahaan di PT Permodalan Nasional Madani. Berikut hasil dari penelitian mengenai beban atau permasalahan kerja dan *strategi coping* yang dilakukan oleh pemimpin perempuan dalam menghadapi permasalahan perusahaan.

### a. Tanggung Jawab

Banyaknya tanggung jawab tentunya menjadi salah satu beban subjek. Hasil wawancara tersebut menunjukkan adanya tanggung jawab yang besar yang diterima oleh subjek baik itu tanggung atas keselamatan dirinya dan juga tanggung jawab terhadap keselamatan bawahannya.

### b. Lokasi Tidak Kondusif

Selain tanggung jawab yang besar subjek juga mengeluh dengan lokasi yang sangat tidak kondusif dan dapat mengalami resiko dalam bekerja. Dari hasil wawancara terlihat lokasi yang harus ditempuh subjek sangat tidak kondusif dengan jarak yang sangat jauh dan lokasi yang tidak aman. Hal tersebut tentu sangat beresiko terhadap keselamatan subjek.

### c. Mendapat Ancaman

Selain lokasi yang jauh dan berbahaya subjek juga menyatakan adanya ancaman yang diterima subjek saat bekerja. Dari hasil wawancara terlihat adanya ancaman yang dapat membahayakan subjek. Hal ini tentu membuat subjek merasa tidak aman dan menjadi beban yang dapat membuat subjek mengalami stress kerja.

### d. Tidak Ada Pengamanan

Selain adanya ancaman yang diterima, subjek juga mengeluh karena tidak adanya pengawalan saat bekerja padahal diketahui bahwa setiap karyawan membawa banyak uang yang tentu sangat beresiko kepada karyawan. Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa subjek tidak memiliki kemandirian saat bekerja. Tentu hal ini sangat membuat subjek merasa tidak aman saat bekerja hingga muncul rasa ketakutan pada diri subjek.

### **e. Jam Kerja Berlebihan**

Selain itu subjek juga mengeluh dengan jam kerja yang tidak efektif. Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa subjek merasa tertekan dengan jam kerja yang tidak efektif. Hal itu membuat subjek kehilangan sebagian jam istirahatnya. Ketidak efektifan jam kerja dapat berdampak pada terganggunya pola makan dan tidurnya subjek.

Banyaknya permasalahan-permasalahan yang dihadapi saat bekerja mengakibatkan munculnya stres kerja pada pemimpin perempuan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat dua jenis *strategi coping* yang dilakukan oleh subjek dalam menangani permasalahan yang dihadapi subjek yaitu *problem focused coping* dengan aspek *planful problem solving*, *confrontative coping* dan *seeking social support*, serta *emotional focused coping* dengan aspek *accepting responsibility*, *self control* dan *positive reappraisal*.

#### **1) Problem Focused Coping**

##### **a. Planful Problem Solving**

Yaitu strategi menganalisa keadaan yang menyebabkan masalah, hingga berusaha mencari alternatif untuk menyelesaikan masalahnya secara hati-hati. Hal tersebut dilakukan oleh subjek dimana subjek akan mencari penyebab masalah terlebih dahulu untuk mengetahui solusi yang tepat dalam menyelesaikannya.

##### **b. Confrontative Coping**

Yaitu strategi yang menggunakan usaha yang bersifat agresif untuk mengubah situasi yang terjadi, mencari penyebabnya dan dapat mengalami resiko. Dari hasil wawancara yang dilakukan terlihat sifat subjek yang *agresif* saat berhadapan dengan masalah dapat membahayakan diri dan rekan kerja subjek.

##### **c. Seeking Social Support**

Yaitu strategi mencari dukungan dari pihak luar, baik berupa informasi, dukungan sosial maupun dukungan emosional. Dalam penelitian ini subjek mencari dukungan emosional dari teman, rekan kerja maupun suami subjek.

#### **2) Emotional Focused Coping**

##### **a. Accepting Responsibility**

Yaitu individu yang menerima bahwa dirinya berperan dalam masalah yang sedang dihadapinya. Dari wawancara terlihat subjek sudah menerima bahwa dirinya berperan dalam masalah dan siap untuk menyelesaikannya.

### ***b. Self Control***

Yaitu usaha yang dilakukan individu untuk mengatur tindakan dan perasaan diri sendiri. Dari hasil wawancara terlihat subjek memilih untuk mengontrol perasaannya terlebih dahulu dengan melakukan kegiatan yang disenangi subjek untuk menenangkan diri subjek sebelum menyelesaikan masalah yang terjadi.

### ***c. Positive Reappraisal***

Yaitu strategi *coping* dengan cara mengambil makna positif dari kondisi dan situasi yang sedang dihadapi oleh individu. Dari hasil wawancara yang dilakukan bersama terlihat subjek mampu memberikan makna positif terhadap permasalahan yang dihadapi sebagai bentuk pendewasaan dan pembelajaran untuk subjek. Selain itu subjek melihat permasalahan yang dihadapi merupakan bentuk sayang Allah terhadap subjek agar menjadi pribadi yang lebih kuat.

Selain *problem focused coping* dan *emotional focused coping* peneliti menemukan strategi *coping* lain yang dilakukan oleh subjek pada penelitian ini yaitu religiusitas *coping*. Hal ini sesuai dengan pengakuan subjek dimana subjek mengatakan bahwa setiap kali mengalami masalah subjek sering menangis dalam shalat, memperbanyak doa dan zikir. Subjek beranggapan bahwa setiap masalah adalah ujian dari Allah dan dengan menyerahkan semua kepada Allah subjek menjadi lebih tenang.

## **Diskusi**

Chandra(2017)dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan akan terjadi *overstress* pada individu (Nusantari, 2019). Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kapasitas kesanggupan pada setiap individu dapat menimbulkan stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi individu (Rivai, 2009). Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Jum'ati & Wuswa, 2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian

dengan karakteristik pada aspek-aspek pekerjaan dan tuntutan lingkungan kerja sehingga tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya beban kerja yang menimbulkan stres kerja pada pemimpin perempuan. Hal ini ditunjukkan oleh pengakuan seluruh subjek dengan beban kerja yang berbeda. Dari hasil penelitian dapat menggambarkan banyaknya tugas yang harus dikerjakan subjek dan seluruh permasalahan yang terjadi di cabang menjadi tanggung jawab subjek. Hal serupa juga dijelaskan oleh Bachroni & Asnawi(1999) bahwa setiap jenis tanggung jawab dapat menjadi beban kerja bagi sebagian orang.

Selain tanggung jawab yang besar subjek juga mengatakan adanya lokasi dan lingkungan kerja yang sangat tidak kondusif. Selain itu subjek juga menyatakan adanya ancaman dari berbagai nasabah yang diterima subjek. Hal ini tentunya sangat berbahaya untuk keselamatan diri dan dapat mengganggu pikiran serta kenyamanan subjek. Hal tersebut mendukung penelitian Ardani(2004) bahwa pekerjaan yang penuh bahaya yang menempatkan pekerjaan berada pada resiko kesehatan dan resiko hidup dapat juga menjadi penyebab stres.

Lingkungan kerja yang berbahaya dan tidak kondusif dapat memicu terjadinya

kecelakaan kerja. Pada penelitian ini subjek mengaku tidak adanya keamanan saat melakukan pekerjaan, padahal diketahui bahwa hal tersebut sangat penting untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan dan resiko kerja. Ningsih & Hati (2019) menyatakan bahwa penyebab dari kecelakaan kerja bisa datang kapan, dimana dan kepada siapa saja, terhadap resiko mengalami kecelakaan yang ditimbulkan karena faktor sengaja atau tidak. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya keamanan bagi setiap subjek guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Sebagaimana Wahid dkk(2020) menyatakan bahwa semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawannya.

Selain tidak adanya keamanan, subjek juga mengeluh dengan jam kerja yang tidak efektif. Subjek mengaku bekerja dari jam delapan pagi dan pulang sampai jam sepuluh bahkan jam sebelas malam. Lamanya jam kerja diakibatkan oleh terlalu banyaknya pekerjaan, hambatan dan masalah dalam bekerja sedangkan tuntutan perusahaan harus diselesaikan. Ketidakefektifan jam kerja ini juga membuat subjek merasa tertekan dan stres. Bachroni & Asnawi (1999) menyatakan bahwa hampir setiap individu mengalami keterhimpitan waktu dalam melakukan sesuatu untuk

menyelesaikan masalah. Dalam banyaknya hal, karyawan seolah-olah kekurangan waktu, akibatnya merasa tertekan atau stres.

Jam kerja yang tidak efektif juga berdampak pada pola makan dan pola tidur subjek. Rasidi (2022) menyatakan bahwa semakin banyak individu beraktivitas maka akan berdampak pada pola makan dengan menyesuaikan kebutuhan energi sesuai dengan pengeluaran yang terjadi pada tubuh. Hal ini menunjukkan semakin banyak aktivitas yang dilakukan maka semakin terganggu pola makan seseorang, dan semakin banyak pula asupan makanan yang dibutuhkan. Selain pola makan yang terganggu, jam kerja yang tidak efektif juga berdampak pada pola tidur. Rasidi(2022)mengatakan bahwa pekerja dengan kelelahan kerja tinggi berisiko mengalami kualitas tidur yang buruk dibandingkan dengan kelelahan kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya aktivitas yang dilakukan maka akan berdampak pada kualitas tidur yang buruk.

Begitu banyaknya beban kerja yang dialami subjek, maka perlu adanya strategi coping pada setiap subjek guna untuk menghindari terjadinya stress kerja. Strategi coping adalah suatu tindakan merubah kognitif secara konstan dan suatu usaha tingkah laku untuk mengatasi tuntutan internal dan eksternal yang dinilai

membebani atau melebihi sumber daya yang dimiliki individu (Lazarus & Folkman, 1984). Strategi coping diungkapkan berdasarkan delapan aspek dari dua jenis coping yang dikemukakan oleh (Lazarus dan Folkman 1984). Strategi yang pertama yaitu *problem focused coping* (coping yang berfokus pada masalah) dengan tiga aspek, diantaranya *planful problem solving, confrontative coping* dan *seeking social support*. Strategi yang kedua yaitu *emotional focused coping* (coping yang berfokus pada emosi) dengan lima aspek diantaranya *accepting responsibility, self control, distancing, escape avoidance* dan *positive reappraisal*(Lazarus dan Folkman, 1984).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek memiliki kecenderungan yang hampir sama dalam melakukan strategi coping. Dari delapan aspek strategi coping yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman, hanya terdapat lima aspek yang muncul dari keseluruhan subjek yaitu *planful problem solving, confrontative coping, seeking social support, accepting responsibility, self control* dan *positive reappraisal*.

Dari hasil penelitian ditemukannya penggunaan strategi coping pada aspek *planful problem solving* dari subjek. Dimana setiap subjek memilih untuk menganalisa keadaan yang menyebabkan terjadinya masalah agar dapat memilih solusi yang

efektif untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Hal ini juga dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti & Permana (2019) yang menyatakan bahwa dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi, seseorang lebih menggunakan *problem focused coping* agar dapat berfikir logis serta berusaha untuk menyesuaikan setiap masalah dengan positif. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa setiap individu yang mengalami permasalahan akan lebih cenderung untuk mencari solusi agar dapat menyelesaikan masalah dengan efektif.

Selain penggunaan strategi coping pada aspek *planful problem solving* ditemukannya aspek *confrontative coping* yang digunakan subjek. Dimana subjek menyatakan bahwa tidak dapat mengontrol emosi dan kerap melampiaskannya kepada orang lain. Sifat subjek yang agresif saat berhadapan dengan masalah juga dapat membahayakan diri subjek dan rekan kerja subjek. Hal ini juga dijelaskan pada penelitian Bachroni & Asnawi (1999) bahwa banyak manajer yang kurang mampu mengelola dengan tepat reaksi emosi dalam proses coping berfokuskan emosi sehingga dampaknya seringkali dirasakan keluarga ataupun bawahannya (Bachroni & Asnawi, 1999). Hal tersebut menunjukkan bahwa reaksi emosi yang dialami individu saat stres dapat berdampak kepada orang lain (Bachroni & Asnawi, 1999). Hal ini sesuai

dengan pernyataan subjek yang tidak mampu mengontrol emosi dan kerap melampiaskan kepada orang lain.

*Seeking social support* yaitu strategi mencari dukungan dari pihak luar, baik berupa informasi, dukungan sosial maupun dukungan emosional (Lazarus & Folkman, 1984). Dari hasil penelitian terlihat subjek mencari dukungan emosional dari teman, rekan kerja maupun suami subjek. Maryam (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan seseorang yang melakukan *seeking social support* akan selalu berusaha menyelesaikan masalah dengan cara mencari bantuan dari orang lain seperti teman, tetangga, pengambilan kebijakan dan profesional, bantuan tersebut bisa berbentuk fiksi dan non fiksi. Hal ini sesuai dengan pernyataan subjek yang selalu mencari dukungan emosional kepada suami saat mengalami masalah dan memerlukan bantuan teman kerja saat mengalami kesulitan.

*Accepting responsibility* merupakan salah aspek dari *emotional focused coping*. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa semua subjek melakukan coping tersebut. Hal ini terlihat dari wawancara yang dilakukan bahwa subjek mengetahui beban dan masalah yang akan terjadi dalam pekerjaannya dan menerima bahwa dirinya berperan dalam masalah yang akan dihadapi sebagai resiko

dari setiap pekerjaan. Maryam (2017) mengartikan *accepting responsibility* sebagai penekanan pada tanggung jawab, yaitu bereaksi dengan menumbuhkan kesadaran akan peran diri dalam permasalahan yang sedang dihadapi, dan berusaha mendudukan segala sesuatu sebagaimana mestinya. Hal ini sesuai dengan pernyataan subjek yang menganggap setiap masalah merupakan resiko kerja dan akan menerima segala sesuatu yang terjadi saat ini sebagaimana mestinya dan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang sedang dialami.

Coping selanjutnya yang dilakukan oleh subjek adalah mencoba mengatur perasaan untuk menenangkan diri sebelum menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi subjek. Selain itu subjek juga mengatakan bahwa dengan melakukan kegiatan yang disenangi seperti jalan-jalan, belanja dan jajan juga menjadi salah satu coping saat subjek merasa stres dengan pekerjaan. Sikap ini merupakan mekanisme coping berupa *self control* yang menunjukkan usaha untuk mengatur tindakan dan perasaan diri sendiri. Permaitiyas (2013) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa strategi coping setiap permasalahan akan digunakan berdasarkan perpaduan antara strategi coping berfokus emosi dan strategi coping berfokus masalah. Coping berfokus emosi yang digunakan seperti mencoba

berdamai dengan perasaan sendiri, mencari hiburan dengan jalan-jalan dan makan bersama teman (Permaitiyas, 2013). Hal ini sesuai dengan pernyataan subjek bahwa dengan melakukan kegiatan yang disenangi subjek dapat menenangkan subjek saat adanya permasalahan perusahaan.

Coping terakhir adalah *positive reappraisal* yaitu mengambil makna positif dari kondisi yang sedang dihadapi (Lazarus & Folkman, 1984). Tindakan yang dilakukan oleh subjek adalah mengubah pandangannya dengan melihat masalah sebagai bentuk pembelajaran agar mengetahui kebenarannya, subjek juga menyatakan setiap masalah yang datang itu tidak semuanya buruk melainkan proses pendewasaan agar lebih hati-hati dalam melakukan sesuatu dan dapat menyelesaikan masalah dengan cara yang lebih efektif. Maryam (2017) dalam penelitiannya menyatakan seseorang yang melakukan *positive reappraisal* akan selalu berfikir positif dan mengambil hikmah atas segala sesuatu yang terjadi dan tidak pernah menyalahkan orang lain serta bersyukur dengan apa yang masih dimiliki. Hal tersebut sangat sesuai dengan pandangan subjek yang melihat masalah sebagai bentuk pembelajaran mendewasakan dalam pengambilan keputusan pada masalah berikutnya.

Selain strategi coping yang dikemukakan oleh Lazarus & Folkman (1984) peneliti juga menemukan coping lain pada subjek. Dimana subjek mengatakan bahwa setiap kali mengalami masalah subjek sering menangis dalam shalat, selain itu subjek juga memperbanyak doa dan zikir. Subjek beranggapan bahwa setiap masalah adalah ujian dari Allah dan dengan menyerahkan semua kepada Allah subjek menjadi lebih tenang. Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas merupakan salah satu coping yang dilakukan subjek saat menghadapi masalah untuk menenangkan diri. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ningsih & Hati (2019) yang menyatakan bahwa semakin tinggi religiusitas seseorang, semakin besar kemungkinan bagi seseorang untuk menggunakan strategi coping positif saat mengalami kesulitan atau dalam keadaan stres. Hal ini menunjukkan bahwa coping religius adalah salah satu metode untuk menghadapi stress dengan menggunakan aspek keagamaan sebagai landasan utama. Hal serupa juga dinyatakan oleh Laksono (2022) bahwa dengan kemampuan coping religius yang baik seseorang cenderung dapat mengelola emosinya secara efektif dan akan memiliki daya tahan untuk mengurangi kecemasan dan stres. Dari hasil penelitian tersebut terlihat adanya kesesuaian dengan pernyataan subjek yang merasa tenang

ketika menyerahkan semua masalah yang dialaminya kepada Tuhan.

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami peneliti yaitu jumlah responden yang hanya 5 subjek, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Selain jumlah responden, penelitian ini juga memiliki keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti. Selain itu penelitian ini hanya menggunakan teknik wawancara dan tidak menggunakan teknik observasi atau dokumentasi. Banyaknya keterbatasan yang dimiliki peneliti diharapkan untuk dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya guna menyempurnakan penelitian.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa setiap pemimpin perempuan memiliki beban kerja yang timbul dari permasalahan perusahaan. Banyaknya permasalahan-permasalahan yang dihadapi tersebut mengakibatkan munculnya rasa tertekan dan stres kerja pada pemimpin perempuan. Akan tetapi, tinggi rendahnya tingkat stres kerja juga tergantung dari pengelolaan stres (coping) yang dilakukan pemimpin perempuan dalam menghadapi stres pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa cara strategi coping yang membuat pemimpin perempuan dalam menyelesaikan setiap permasalahan perusahaan yang terjadi, yaitu *problem focused coping* dan *emotional focused coping*. Pada strategi *problem focused coping* yang dilakukan diantaranya yaitu *planful problem solving*, *confrontative coping* dan *seeking social support*. Sedangkan pada strategi *emotional focused coping* yang dilakukan diantaranya adalah *accepting responsibility*, *self control* dan *positive reappraisal*. Dari hasil penelitian juga ditemukannya coping religius yang dapat membantu pemimpin perempuan dalam menghadapi permasalahan perusahaan yang terjadi.

### Saran

#### a. Bagi pemimpin perempuan

- 1) Diharapkan bagi pemimpin perempuan agar dapat menganalisa setiap permasalahan yang terjadi dengan benar.
- 2) Setelah menganalisa dengan benar, diharapkan dapat memilih strategi coping yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan agar tidak ada yang dirugikan baik itu kepada perusahaan, diri sendiri, bawahan maupun orang lain atau lingkungan kerja.

#### b. Bagi perusahaan

- 1) Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan dan menjadi informasi yang dapat membantu manajemen perusahaan dalam memberikan keputusan guna membangun nilai positif bagi perusahaan.
- 2) Dari penelitian ini diharapkan perusahaan tidak hanya menjejalkan keuangan karyawan saja, namun juga kesejahteraan psikis dari karyawan guna tercapainya tujuan dengan baik.
- 3) Dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat memberikan keamanan kepada seluruh karyawan seperti menyediakannya *security* dimana hal tersebut dapat memberikan rasa aman kepada subjek guna menambah kualitas dari kinerja subjek.
- 4) Dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan reward atau upah lembur yang dapat memotivasi karyawan untuk semangat bekerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

1) Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan proses pengambilan data yang lebih mendalam seperti memperbanyak pertemuan wawancara dan menambah teknik observasi dan dokumentasi.

2) Penelitian ini diharapkan menjadi acuan untuk meneliti strategi coping pada pemimpin perempuan dalam menghadapi permasalahan perusahaan dengan menggunakan metode kuantitatif .

## Referensi

- Andriyani, J. (2019). Strategi coping stres dalam mengatasi problema psikologis. *Psikoislamika: Jurnal AT-Taujih dan Konseling Islam*, 2(2), 98-120.
- Ardani, T. A. (2004). Strategi coping terhadap stres kerja di lingkungan karyawan STAIN Malang. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 1(1), 102-115.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2), 188-109.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Mega auto central finance cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan keuangan*, 6(1), 670-678.
- Cholilah, I. R., & Widyarini, N. (2016). *Strategi Coping pada Perempuan Karir dalam Menghadapi Peran Ganda*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Djasmoredjo, B. D. M. (2004). persepsi karyawan laki-laki terhadap pemimpin perempuan. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi: Vol 4 Number 3*, 316-333.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-248.
- Gea, A. A. (2014). Menggunakan Waktu secara Efektif dan Efisien. *Humaniora* 5(2), 777-785.
- Greene Bush, E., & Pargament, K. I. (1997). Family coping with chronic pain. *Families, Systems, & Health*, 15(2), 147-160.
- Hamka, H. (2016). Kepemimpinan Perempuan dalam Era Modern. *Al-Qalam*, 19(1), 107-116.
- Hardiyanti, R., & Permana, I. (2019). Strategi coping terhadap stres kerja pada perawat di rumah sakit: *Literatur Review. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*.
- Herdiansyah, H. (2014). Metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu-ilmu sosial. Salemba Humanika.
- Humaidah, L. N., & Al Banjary, H. (2001). Profil perempuan pemimpin daerah dalam perpolitikan Indonesia. *Jurnal Perempuan*, 19, 101-115. I, M. Z., & I, N. H. (2010). *Journal of Community Health*, 16(2), 66-74.
- Jum'ati, N., & Wuswa, H. (2013). Stres kerja (occupational stres) yang mempengaruhi kinerja individu pada dinas kesehatan bidang pencegahan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. *Neo-Bis*, 7(2), 195-211.
- Laksono, A. (2022). *Hubungan bimbingan agama dengan coping religius*. [https://eprints.walisongo.ac.id/17054/1/Skripsi\\_1701016155\\_Aji\\_Laksono](https://eprints.walisongo.ac.id/17054/1/Skripsi_1701016155_Aji_Laksono).
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

- Maryam, S. (2017). Strategi coping: Teori dan sumberdayanya. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 101-107.
- Ningsih, S. O. D., & Hati, S. W. (2019). Analisis resiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan menggunakan metode hazard and operability study (Hazop) pada bagian hydrotest manual Di Pt. Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 29-39.
- Nusantari, H. P. D. K. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. [http://eprintslib.ummg.ac.id/962/1/15.0101.0108\\_BAB%20I\\_BAB%20II\\_BAB%20III\\_BAB%20V\\_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf](http://eprintslib.ummg.ac.id/962/1/15.0101.0108_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf)
- Oktaria, R., Krisnatuti, D., & Muflikhati, I. (2015). Sumber stres, strategi koping, dan tingkat stres pada buruh perempuan berstatus menikah dan lajang. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 8(3), 133-141. <https://doi.org/10.24156/jikk.2015.8.3.133>
- Prasetiawan, A. Y., & Safitri, L. (2019). *Kepemimpinan perempuan dalam pesantren*. <https://doi.org/10.24090/yinyang.V14>
- Qomariyah, N., Savitri, T., Hadianto, T., & Claramita, M. (2016). Formulating employability skills for graduates of public health study program. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(1), 22-31.
- Rahayu, H. P. (1997). Hubungan tingkat religiusitas dengan perilaku coping Stres. *Psikologika* 4(2), 111-121.
- Rasidi, E. N. (n.d.). *Hubungan pola makan, kualitas tidur, dan status gizi dengan kelelahan kerja pada pekerja tambang (operator) di PT. Pamapersada Nusantara*.
- Rivai, V. (2009). *Education management: analisis teori dan praktik*.
- Rustiana, E. R., & Cahyati, W. H. (2012). Stress kerja dengan pemilihan strategi coping. *KEMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 149-155.
- Saputra, I., & Asih, N. W. (2017). Kepemimpinan perempuan dan pilkada serentak. *ARISTO*, 5(1), 141-162.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Penerbit CV.
- Taylor, S. E. (1991). Asymmetrical effects of positive and negative events: the mobilization-minimization hypothesis. *Psychological Bulletin*, 110(1), 67.
- Wahid, A., Munir, M., & Hidayatulloh, A. R. (2020). Analisis resiko kecelakaan kerja menggunakan metode HIRARC PT. SPI. *Journal of Industrial View*, 2(2), 45-52.