

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sejak akhir tahun 1997 kondisi ekonomi Indonesia mengalami perubahan akibat menurunnya kurs mata uang rupiah, dan sejak saat itu Indonesia mengalami krisis ekonomi (Swara, 27 Mei 1999). Dampak yang diakibatkan krisis ekonomi tersebut perlahan-lahan mulai teratasi oleh berbagai upaya yang dilakukan baik oleh para pemerintah maupun para pengusaha-pengusaha. Menurut harian Kompas, 9 April 2005 bahwa pengusaha memiliki peran yang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional sebab kesejahteraan rakyat baru tercapai setelah ada pertumbuhan ekonomi. Keadaan pertumbuhan ekonomi di Indonesia memang sampai saat inipun masih belum dikatakan stabil, karena itu diperlukan berbagai pihak untuk dapat saling bekerja sama dalam memperbaharui keadaan ekonomi di Indonesia

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia saat ini dipengaruhi oleh berbagai bidang perindustrian, baik industri migas maupun non migas. Tetapi salah satu industri yang sangat berpengaruh yaitu dari industri non migas, seperti bidang industri tekstil, garmen, atau elektronik. Bahkan dalam hal ini, perindustrian di bidang tekstil dan garmen masih menjadi salah satu komoditi penting bagi Indonesia, salah satunya sebagai pendapatan devisa terbesar untuk negara. Sedangkan menurut survey, 75% masyarakat jaman sekarang ini masih membeli

pakaian jadi dibandingkan harus membuat pakaian pada seorang penjahit, dengan alasan lebih mudah dan praktis (Femina, no 37, 1999).

Dalam bidang tekstil, beberapa perusahaan tekstil yang ada di Indonesia, antara lain ATEJA, PANASIA, dan KAHATEX, mereka berusaha untuk bersaing satu sama lain sebagai sesama kompetitor. Persaingan yang mereka lakukan adalah dengan memberikan kualitas atau mutu dari produksi masing-masing perusahaan dengan maksimal agar dapat terjual di pasaran baik di pasar lokal maupun import.

Tekstil merupakan salah satu sub sektor usaha yang bersifat *recycle fiber* (kapas sintentis), yang artinya produk yang dihasilkan perusahaan berupa kapas dan sifat dari produk tersebut adalah sintetis. Aktivitas yang terjadi dalam perusahaan tekstil “X” ini terdiri dari ; peleburan (*polymerisasi*), pemanasan (*stretching*), pemotongan (*cutting*), pengepakan (*packing*), dan pengecekan (*inspecting*). Bahan baku yang digunakan dalam perusahaan tekstil “X” ini berupa *waste* (barang bekas yang berbentuk polyster 100%). Ciri khas dari pabrik tekstil “X” ini adalah padat karya (*labor intensive*).

TPT (*Tekstil dan Produk Tekstil*) merupakan suatu sektor usaha dalam bidang tekstil yang terdiri dari aktivitas produksi, adanya perdagangan besar, ataupun perdagangan eceran. Salah satu perusahaan tekstil terkemuka di Indonesia terdapat di kota Bandung yaitu perusahaan tekstil X yang didirikan sejak tahun ± 1972, dan saat ini telah berkembang menjadi sebuah perusahaan tekstil terkemuka di Indonesia. Produk yang dihasilkan adalah kain yang terdiri dari berbagai bahan, seperti polyster, dan katun. Perusahaan ini pun telah mengeksport produksinya ke negara-negara Eropa, seperti Kanada dan Amerika dan beberapa negara Asia,

seperti : Cina, Hindia, dan Thailand . Kegiatan ekspor ini berjalan dengan sukses dan lancar sehingga menempatkan perusahaan X ini sebagai eksportir tekstil terkemuka di Indonesia hingga saat ini. (Sumber : *Company Profile* perusahaan tekstil X Bandung, 2006)

Bagi perusahaan X menjadi perusahaan tekstil nomor satu di Indonesia sangatlah penting. Hal tersebut dapat terlihat dari visi perusahaan yaitu “ *menjadi yang terdepan dalam bidang perindustrian tekstil di Indonesia*”. Oleh karena itu menjadi perusahaan terdepan dalam industri tekstil, perusahaan berusaha sebaik mungkin untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen baik dari lokal maupun konsumen dari internasional dan sejalan dengan perkembangan mode yang ada dipasaran, sehingga tuntutan konsumen terhadap perusahaan bertambah besar. Dengan adanya tuntutan dari konsumen yang bertambah besar tersebut membuat tuntutan perusahaan terhadap para karyawannya akan bertambah. Setiap karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terbaik, sehingga apa yang sesuai dan diharapkan oleh perusahaan akan tercapai.

Tuntutan yang besar dari perusahaan juga dirasakan oleh semua karyawan. Perusahaan X memiliki ± 9000 orang karyawan, dan diantaranya terdapat sejumlah manajer madya. Manajer-manajer madya ini memiliki jabatan sebagai Departemen Manager (*DM*) pada perusahaan tersebut, dan masing-masing manajer madya membawahi ± 500 orang karyawan. Para manajer madya ini pun memiliki tugas dan tanggung jawab atas perkembangan dan kesinambungan perusahaan yang dipimpinnya. Baik tanggung jawab pada hal-hal persaingan dalam sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manajer madya itu sendiri maupun

menerima kebijakan dari atasan dan menyampaikannya kepada bawahan, serta menyampaikan keluhan dan saran dari bawahan ke atasan. Oleh karena itu manajer madya sangat penting di dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap manajer madya memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, untuk masing-masing divisi. Tanggung jawab tersebut berkaitan dengan hasil produk agar tetap berkualitas. Untuk dapat memberikan kualitas yang maksimal, masing-masing perusahaan memiliki standar dan aturannya sendiri agar perusahaan mereka tetap berkembang, dan aturan tersebut menjadi acuan untuk bekerja pada tiap karyawan di perusahaan tersebut. Perusahaan X Bandung berusaha sebaik mungkin untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan keinginan pasar dan sejalan dengan perkembangan mode, sehingga tuntutan pasar terhadap perusahaan akan bertambah besar.

Tuntutan yang besar dari perusahaan dirasakan oleh semua karyawan salah satunya oleh para manajer madya ini. Tuntutan untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan bermutu sesuai dengan keinginan pasar dan perusahaan, tidak mudah dilakukan oleh para manajer madya, dimana manajer madya ini harus lebih teliti dalam menyusun strategi pasar yang tepat, dan kemudian harus dapat mengkoordinasikan bawahannya untuk dapat bekerja sama dengannya. Dalam perusahaan, manajer madya ini harus menjadi atasan untuk beberapa bawahannya, tetapi juga mereka berperan sebagai teman yang dapat dipercaya bagi bawahannya, juga sebagai bawahan dari pimpinan perusahaan tersebut dan juga sebagai karyawan yang harus menghadapi para kompetitor perusahaan lainnya. Menurut pernyataan dari beberapa manajer madya, mereka sering merasa stress karena

banyaknya peran yang mereka harus lakukan dalam menjalankan pekerjaan sebagai manajer madya.

Tuntutan lain yang dirasakan oleh para manajer madya ini, yaitu dengan adanya tanggung jawab lain yang diberikan perusahaan pada beberapa manajer madya dengan mengelola dua pabrik sekaligus dan masing-masing lokasi pabrik tidak berada pada satu lokasi pabrik utama. Pagi hari manajer madya ini harus mengelola pabrik A. berdasarkan laporan yang diterima manajer madya ini dari bawahannya, permasalahan yang sering terjadi yaitu perusahaan sering dirugikan dengan semakin berkurangnya hasil-hasil produksi karena dicuri, kemudian beberapa anak buahnya (buruh) sering tertidur saat bekerja untuk shift malam. Hal tersebut menuntut manajer madya untuk dapat menyusun strategi perencanaan baru dalam mengarahkan anak buahnya, dan membuat mereka (manajer madya) juga membuat keputusan yang tepat mengenai sanksi yang diberikan. Menurut wawancara manajer madya perusahaan X Bandung (tanggal 14 Agustus 2006), manajer madya ini memberikan sanksi pada dua orang supervisor produksi karena sering mengambil barang produksi milik perusahaan berupa kain, dan itu salah satu sanksi yang diberikan pada karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Setelah manajer madya ini bertanggung jawab pada pabrik A, siang harinya manajer madya ini harus bertanggung jawab ke pabrik B yang jaraknya \pm 1 Km. Masalah di pabrik B adalah, karena lokasi pabrik ini berada di perkampungan warga, maka tidak jarang warga di sekitar sering berunjuk rasa ke pabrik, alasannya berbeda-beda, karena air sumur di rumah mereka menjadi kering karena diambil oleh pabrik, atau mereka menuntut uang keamanan, dan juga warga menuntut ganti rugi karena

adanya limbah pabrik. Bila demikian manajer madya ini berusaha untuk segera mengatasinya dengan berkomunikasi langsung dengan para warga. Menurut hasil wawancara pada beberapa manajer madya, tugas ini agak berat, karena manajer madya ini harus menjaga keselamatan karyawannya, dan juga keselamatan dirinya. Kemudian pada hari yang sama manajer madya ini pun harus melaporkan segera mengenai perkembangan dan permasalahan yang terjadi pada kedua pabrik tersebut pada atasannya. Dengan beban kerja yang diberikan perusahaan ini, dapat menimbulkan stres bagi manajer madya.

Jika kita melihat salah satu contoh dari proses kerja seorang manajer madya di atas, dari tugas, tanggung jawab dan wewenang, ditambah tuntutan perusahaan mengenai produksi yang dihasilkan harus berkualitas dan bermutu, tugas seorang manajer madya sangatlah kompleks, maka bukanlah hal yang mustahil jika seorang manajer madya akan mengalami stress. Hal ini didukung pula dengan penjelasan dari General Manajer produksi perusahaan tekstil X ini mengenai jenis pekerjaan yang begitu kompleks dari seorang manajer madya dan ditambah dengan target dari perusahaan, maka peluang seorang manajer madya akan mengalami stress kerja sangatlah besar. Ia pun menambahkan bahwa sanksi yang diberikan perusahaan jika manajer madya tidak mampu mengelola departemennya dengan baik yaitu dengan menurunkan jabatannya (demosi), hal ini dapat menjadi tekanan besar bagi seorang manajer madya.

Selain wawancara terhadap *Head of Division* produksi, peneliti pun melakukan wawancara dengan bagian HRD perusahaan tekstil X Bandung ini. Ia mengatakan bahwa banyak juga manajer madya yang sering memberikan surat

sakit, pada umumnya surat rawat inap, dan biasanya penyakit yang sering didiagnosa RS mengenai pencernaan atau penyakit liver. Dalam jangka waktu 6 bulan setidaknya ada 2 hingga 3 manajer madya yang masuk rumah sakit untuk rawat inap. Selain itu juga manajer madya ini sering mengajukan keluhan pada pihak pimpinan perusahaan mengenai gaji yang diterima, menurut manajer madya gaji yang mereka terima tidaklah sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan pihak perusahaan, dan HRD melihat hal ini berimbas pada semangat kerja para manajer madya yang akhir-akhir ini terlihat menurun.

Tugas berat yang harus dipikul oleh manajer madya dan besarnya tuntutan perusahaan terhadap kinerja karyawan ditambah tuntutan perusahaan mengenai produksi yang dihasilkan harus berkualitas dan bermutu, serta peranan ganda yang harus dijalankan dapat menimbulkan stress kerja pada manajer madya. Stress kerja merupakan respon faktor-faktor lingkungan yang negatif atau disebut juga dengan stressor, misalnya beban kerja yang berlebihan, dan juga adanya konflik peran (Cooper & Marshal, 1978). Menurut sumber *Work Safe Ask America*, stressor di tempat kerja (*Workplace Stressor*) merupakan yang paling banyak ditemui di kalangan masyarakat, yang secara garis besar dibedakan menjadi stressor fisik dan stressor organisasional (Media Indonesia, Mei 2003). Stressor fisik diantaranya adalah ruangan yang terlalu panas atau dingin, tingkat kebisingan yang tinggi, getaran di tempat kerja, bekerja *shift*, melawan metabolisme alami tubuh (misal jam tidur, waktu makan, temperature, dan lain-lain). Sedangkan stressor organisasional diantaranya adalah pekerjaan menumpuk, pekerjaan monoton, ketidakpastian pekerjaan, bekerja dengan rekan / bawahan yang tidak bisa bekerja sama, terisolasi

dari pergaulan kantor, pekerjaan tidak dihargai, keamanan pekerjaan tidak terjamin, kekerasan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey awal yang telah diperoleh oleh peneliti melalui kuesioner terhadap 8 manajer madya di perusahaan X ini, diperoleh hasil bahwa 4 orang manajer madya (50%) mengatakan bahwa beberapa akhir ini mereka merasakan adanya peningkatan laju detak jantung dibandingkan saat mereka sebelum menjadi manajer. Sedangkan manajer madya yang sering merasa sakit kepala atau pusing pada saat bekerja atau setelah bekerja sebanyak 7 orang manajer madya (87,5%). Manajer madya yang sering mengalami sakit punggung saat bekerja sebanyak 4 orang manajer madya (50%). Kemudian manajer madya yang sering merasakan nyeri lambung (maag) sebanyak 6 orang manajer madya (75%), sedangkan sebelum menjabat manajer mereka jarang terkena penyakit maag, dan manajer madya yang sering mengalami susah tidur sebanyak 3 orang manajer madya (37,5%). Manajer madya yang mengatakan bahwa tubuh mereka akhir-akhir ini sering merasa pegal-pegal baik di rumah atau di kantor sebanyak 5 orang manajer madya (62,5%). Manajer madya yang mengungkapkan bahwa saat ini mereka jadi mudah marah-marah baik dikantor ataupun di kantor sebanyak 7 orang manajer madya (87,5%). Manajer madya yang menyatakan bahwa mereka sering merasa tegang dalam bekerja sebanyak 3 orang manajer madya (37,5%). Sedangkan manajer menyatakan bahwa mereka sering merasa bosan dalam bekerja sebanyak 4 orang manajer madya (50%), dan manajer madya mengatakan bahwa mereka sering merasa gelisah saat kembali dari bekerja sebanyak 4 orang manajer madya (50%). Kemudian manajer madya yang mengungkapkan bahwa mereka

merasa pola makan mereka sekarang jadi tidak teratur jika dibandingkan dengan sebelum menjadi manajer sebanyak 3 orang manajer madya (37,5%).

Jika kita melihat dari hasil wawancara peneliti terhadap *Head of Division* produksi dan HRD perusahaan tekstil X Bandung ini, ditunjang dengan data awal yang diperoleh peneliti terhadap 8 orang manajer madya ternyata tidaklah mudah untuk menjadi seorang manajer madya. Munculnya gejala-gejala fisik seperti timbulnya penyakit, adanya perubahan kesehatan mental dan adanya perubahan tingkah laku pada beberapa manajer madya merupakan manifestasi dari stress kerja yang dirasakan oleh karyawan manajer madya. Adanya keluhan ditambah dengan menurunnya semangat kerja dari beberapa manajer madya, juga merupakan manifestasi dari stress kerja yang dirasakan oleh manajer madya.

Berdasarkan uraian fakta-fakta yang terjadi di perusahaan tekstil X ini, penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “STUDI DESKRIPTIF MENGENAI DERAJAT STRES KERJA PADA MANAJER MADYA DI PERUSAHAAN “X” BANDUNG”.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah diungkapkan dalam Latar Belakang Masalah, maka masalah yang ingin dibahas dan ingin diketahui adalah stress kerja yang dialami manajer madya di perusahaan “ X “ di Bandung.

I.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

I.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah ingin memperoleh gambaran tentang stress kerja pada manajer madya di perusahaan “ X “ di Bandung.

I.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui sejauh mana derajat stress kerja pada manajer madya di perusahaan “ X “ di Bandung.

I.4. Kegunaan Penelitian

I.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Memberikan tambahan informasi dan masukan bagi ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai derajat stress kerja pada manajer madya dalam bidang perindustrian tekstil.
2. Menjadi Acuan dan bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin mengetahui atau meneliti lebih lanjut mengenai stress kerja pada manajer madya.

I.4.2 Kegunaan Praktis

1. Diharapkan dapat memberikan informasi bagi PT “ X “ mengenai gambaran derajat stress kerja khususnya pada manajer madya, agar kompleksitas kerja yang dimiliki oleh manajer madya tidak menjadi beban melainkan sebagai sebuah tantangan dalam bekerja.

2. Memberikan informasi kepada *Head of Division* mengenai derajat stress kerja pada manajer madya perusahaan “X” Bandung dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan.

1.5 Kerangka Pikir

Dalam kehidupan sehari-hari individu selalu berhubungan dengan lingkungan sekitar, agar terjalin interaksi yang baik antara individu dengan lingkungannya, maka individu diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan yang ada dan bertingkah laku sesuai dengan aturan maupun norma yang berlaku.

Salah satu lingkungan yang dihadapi individu adalah lingkungan pekerjaan, dalam hal ini individu yang dimaksud adalah manajer madya PT “X” Bandung. Dalam pekerjaannya manajer madya memiliki beban kerja, tanggung jawab terhadap pemimpin, memutuskan hal-hal yang perlu dilakukan, menciptakan jaringan kerja dan hubungan untuk dapat menyelesaikan hal-hal yang sudah ditetapkan tersebut, kemudian mencoba meyakinkan orang-orang bahwa mereka harus mengerjakan tugas mereka.

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari manajer madya diharapkan mampu bekerja sama dengan para bawahannya, dan pada sesama manajer madya lainnya dari berbagai divisi. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa manajer madya, yang sering menjadi kendala, bila diantara para anak buahnya ada yang langsung mengerti tugasnya, tapi ada juga yang tidak paham, sehingga untuk dapat dipahami dengan lebih jelas mengenai tugas yang diberikan pimpinan perusahaan

pada anak buahnya, membutuhkan waktu. Para manajer madya ini pun menyatakan bahwa bagi sebagian dari mereka (manajer madya) kadang turut terlibat dilapangan, untuk meyakinkan bahwa anak buahnya memahami tugasnya masing-masing.

Hal-hal yang selalu membuat para manajer madya ini bekerja lebih ekstra yaitu mengenai pembagian shift kerja. Dari hasil wawancara beberapa manajer madya, menjelaskan bahwa, anak buahnya sering melanggar aturan, misalnya, kebanyakan karyawan yang mendapat giliran shift malam sering tertidur di gudang saat bekerja, sedangkan manajer madya ini mengatakan bahwa mesin-mesin pabrik harus tetap terkontrol selama 24 jam, dan tidak menutup kemungkinan bahwa kejadian tersebut dilakukan oleh beberapa supervisornya. Menurut pernyataan para manajer madya ini melalui wawancara, menjelaskan bahwa pekerjaan mereka yang paling berat sebenarnya adalah mengelola dan bertanggung jawab terhadap sumber daya manusianya dalam hal ini adalah para anak buahnya, karena untuk dapat mengarahkan bawahannya tidak mudah, dengan karakter anak-anak buahnya yang berbeda, termasuk beberapa orang manajer, supervisornya dan beratus-ratus karyawannya (buruh). Hal tersebut seringkali membuat para manajer madya ini merasa tertekan dan stress.

Menurut **Luthans (2006)**, stress bukan sesuatu yang selalu merusak, buruk, atau dihindari, stress tidak dapat dielakan. *Eustres* (stress yang bersifat positif) tidak merusak atau buruk, tetapi sebaliknya, merupakan sesuatu yang perlu dicari, bukannya dihindari, sebaliknya *distres* (stress yang bersifat negatif) dapat dicegah atau dapat dikontrol secara efektif. Hal inilah yang dihadapi oleh para manajer

madya di perusahaan X Bandung, pada awalnya mereka mendapat jabatannya sekarang karena promosi dari atasan mereka masing-masing. Untuk menjabat sebagai manajer madya, mereka sudah mengetahui bagaimana jenis pekerjaannya, dimana tanggung jawab mereka lebih besar dari jabatan mereka dahulu, yaitu sekarang para manajer madya ini rata-rata membawahi \pm 500 orang karyawan (anak buah). Bagi kebanyakan manajer madya, ketidakpastian dan situasi yang serba baru dapat menciptakan stress, namun setelah manajer madya tersebut mengalaminya, stress itu akan berkurang. Artinya pengalaman kerja cenderung berkaitan negative dengan stress kerja. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa manajer madya, sebagian dari manajer madya ini menyatakan awalnya mereka sangat tertekan dengan pekerjaan baru mereka, karena lokasi tempat kerja mereka berada di luar dari pabrik utama, kemudian mereka harus berhadapan dengan anak buah yang baru, dan berada di divisi yang baru pula. Hal ini yang sering membuat mereka kadang jadi stress. Tetapi beberapa dari manajer madya ini mengatakan, bahwa hal tersebut dijadikan sebagai tantangan yang menyenangkan. Para manajer madya ini menikmati setiap stress yang dialaminya, sehingga walaupun dalam keadaan tertekan, tapi hasil pekerjaan mereka tetap baik. Sebaliknya ada beberapa diantara manajer madya ini yang kadang tidak mampu bila harus bekerja dalam keadaan tertekan, karena mereka membutuhkan waktu yang agak lama \pm 1-2 bulanan untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan baru mereka, sehingga manajer madya ini sering mengambil cuti untuk beristirahat di rumah, karena pusing oleh pekerjaan mereka.

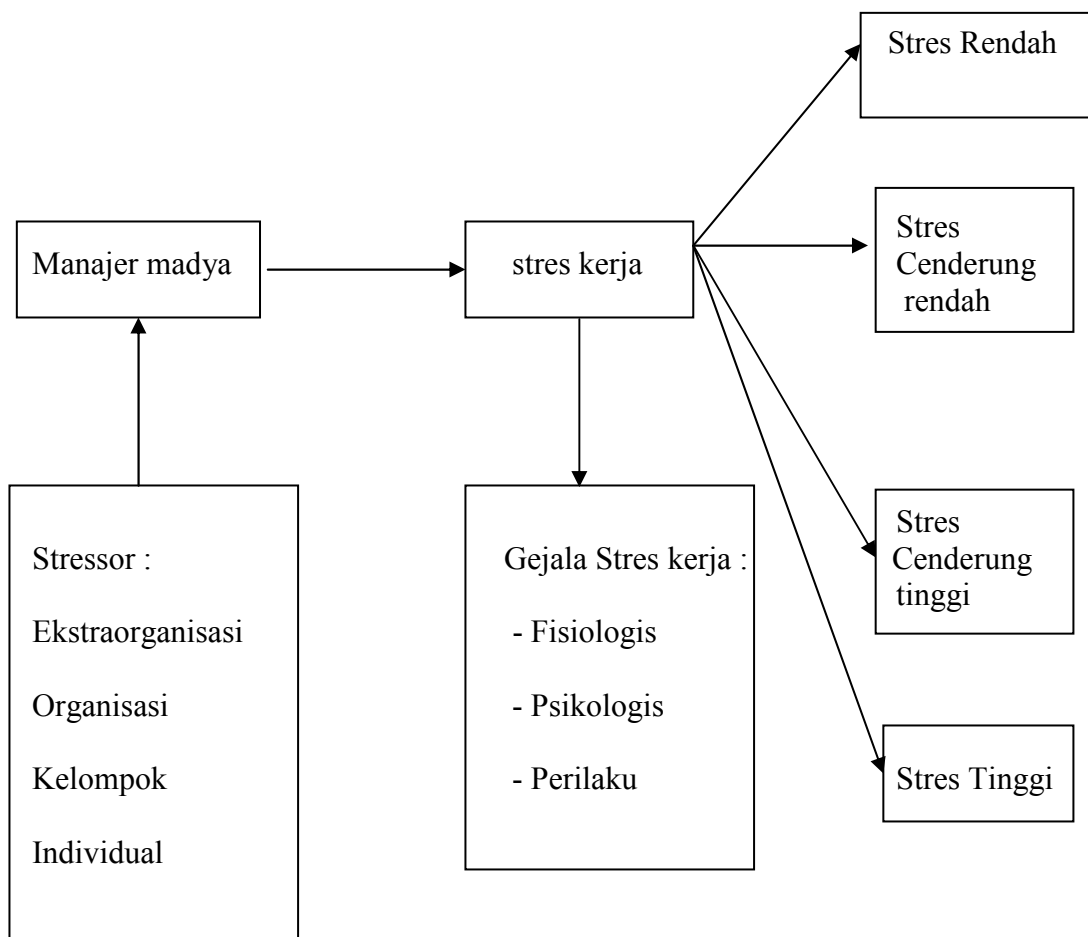
Menurut **Fred Luthans (2006)** stress yang terjadi di lingkungan kerja, dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya : faktor ekstraorganisasi, organisasi, kelompok dan individual. Faktor yang pertama adalah ekstraorganisasi. Stress kerja yang dialami manajer madya perusahaan X Bandung ini bukan saja berasal dari lingkungan kerja, namun keadaan keluarga ternyata memiliki peranan penting bagi mereka, dimana para manajer madya ini memiliki tanggung jawab bukan hanya di tempat kerja tapi juga dirumah sebagai kepala rumah tangga sehingga mereka harus menyeimbangi peran mereka (manajer madya) masing-masing, dan juga dengan adanya perubahan teknologi yang dapat menjadi ancaman bagi para manajer madya dan dapat menyebabkan stress kerja, dimana mereka dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan disekitarnya.

Faktor yang kedua adalah organisasi. Banyak sekali faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stress. Tuntutan tugas, struktur organisasi, kondisi kerja dan kepemimpinan organisasi dapat menjadi penyebab utama timbulnya stress kerja pada manajer madya di dalam organisasi. Faktor yang ketiga adalah kelompok. Beberapa diantara manajer madya ini sudah saling mengenal satu sama lain, dengan pertemanan mereka maka persaingan sering terjadi dalam perusahaan. Manajer madya ini berusaha untuk membawa divisinya masing-masing ke arah perkembangan yang lebih baik, dalam organisasi kadang teman-teman manajer madya ini juga sebagai rekan kerja, sehingga hal ini kadang membuat stress, karena mereka juga harus bersaing satu sama lain. Faktor yang keempat adalah individu / pribadi. Berbagai hal didalam kehidupan pribadi manajer madya dapat memicu timbulnya stress, seperti daya tahan, kontrol personal,

ketidakberdayaan yang dipelajari, dan karakteristik kepribadian manajer madya itu sendiri

Fred Luthans (2006) juga menambahkan selain faktor ekstraorganisasi, organisasi, kelompok dan individu ada beberapa gejala yang dapat menimbulkan stress kerja. Misalnya seorang manajer madya yang mengalami tingkat stress yang tinggi dapat menderita serangan jantung, nyeri lambung, cepat marah, pola makan berubah, bahkan mengalami kecelakaan. **Fred Luthans (2006)** membagi gejala tersebut dalam tiga kategori, yaitu : gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Pada gejala fisiologis, pengaruh yang tidak selalu tampak, tetapi serius adalah pengaruh masalah fisik seperti penyakit jantung, yang dapat berdampak terhadap organisasi. Adapun beberapa masalah pada gejala fisiologis seperti tekanan darah tinggi, sakit kepala, sakit punggung, pegal-pegal, dan masalah sistem pencernaan. Beberapa manajer madya menyatakan bila mereka mengalami stress, gejala yang sering muncul pada umumnya diare, sakit punggung/pegal-pegal, tapi gejala yang paling sering muncul saat kerja yaitu sakit kepala dan kadang-kadang maag. Untuk Gejala psikologis, akibat dari stress dapat mempunyai pengaruh yang hampir tidak kentara, tetapi sangat nyata pada efektifitas kerja manajer madya pada perusahaan X Bandung. Beberapa masalah pada gejala psikologis antara lain; kecemasan, gelisah, cepat marah, bosan, tegang, kurang konsentrasi dan perubahan mood. Para manajer madya ini menjelaskan, gejala yang sering mereka alami bila dalam keadaan tertekan biasanya jadi mudah marah, sering bosan, kadang gelisah, moodnya sering berubah, dan bila manajer madya ini dalam kondisi stress ada beberapa diantara mereka yang menjadi sulit untuk membuat keputusan dengan

cepat. Sedangkan gejala perilaku dari stress yang pada umumnya sering muncul pada diri manajer madya yaitu pola makan mereka sering tidak teratur, mulai merokok diruang kerja, bahkan ada yang bolos kerja dan timbulnya gangguan tidur. Atas uraian tersebut di atas, maka penulis menggambarkan kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



1.6 Asumsi Penelitian

1. Manajer madya perusahaan X Bandung memiliki karakteristik kerja yang kompleks dan sangat rentan terkena stress kerja.
2. Faktor ekstraorganisasi, organisasi, kelompok dan individu yang melebihi kapasitas oleh manajer madya dapat menimbulkan stress kerja.
3. Setiap manajer madya dapat mengalami stress kerja dengan derajat stress kerja tinggi, cenderung tinggi, cenderung rendah dan rendah.