

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tahun 2000 adalah awal dimulainya abad 21 yang dipandang sebagai abad millenium. Banyak perubahan yang terjadi disegala sektor kehidupan, seperti teknologi, politik, perekonomian, perindustrian, perdagangan, dan lain-lain. Salah satu perubahan yang paling mendasar adalah pada bidang perindustrian dan perdagangan. Memasuki tahun 2000 seluruh dunia akan menghadapi sebuah era perdagangan baru yaitu era perdagangan bebas, dimana sudah tidak ada batas yang jelas antara negara yang satu dengan negara yang lain. Yang dimaksud dengan batas yang tidak jelas disini adalah perusahaan-perusahaan dari suatu negara dapat dengan bebas melakukan transaksi perdagangan ke negara lain dan tentu saja hal ini berdampak pada sektor perdagangan di negara-negara ASIA terutama Asia Tenggara. Sebagai contoh, pada tahun 2003 negara-negara di Asia Tenggara mulai memasuki sebuah era perdagangan baru dunia yang disebut dengan AFTA (*ASEAN Free Trade Area*) dimana negara-negara yang tergabung dalam ASEAN harus dapat menerima produk-produk dari negara lain untuk masuk ke negaranya.

Dengan adanya era perdagangan bebas ini akan membawa dampak yang sangat besar bagi dunia perindustrian terutama bagi perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan yang memproduksi barang maupun jasa. Sebagai contoh, menurut HR Senior Manager perusahaan garment X Bandung

sebelum krisis moneter melanda Indonesia pada tahun 1997, hampir 80 % hasil-hasil tekstil dan garment kita diproduksi di negara kita sendiri, namun sejak krisis moneter melanda negeri ini secara berangsur-angsur investor garment dan tekstil memindahkan pabrik mereka ke wilayah atau negara yang ongkos tenaga kerja dan biaya produksinya masih rendah seperti Vietnam, India, Afrika, RRC dan Srilangka dan memasarkan produknya di Indonesia. Tentu saja hal ini membuat perusahaan-perusahaan garment yang masih bertahan di Indonesia harus siap bersaing dengan perusahaan-perusahaan garment yang sekarang memproduksi barangnya di luar negeri.

Garment atau Apparel (*fashion*) atau Clothing merupakan salah satu sub sektor usaha yang merupakan bagian dari sektor usaha TPT (*Tekstil dan Produk Tekstil*) yang didalamnya terdiri dari aktivitas produksi (*manufacturing / pabrik*), *Trading* (perdagangan besar / distribusi) dan *Retail* (perdagangan eceran). Ciri khas dari pabrik garment adalah padat karya (*labor intensive*), khususnya untuk proses jahit yang belum ditemukan suatu teknologi alternatif yang dapat menjadikan seorang tukang jahit mampu menjalankan beberapa mesin jahit sekaligus secara bersamaan. Salah satu perusahaan garment yang terkemuka di Indonesia terdapat di kota Bandung yaitu perusahaan garment X yang didirikan sejak tahun 1974 dalam bentuk *home industry*, dan saat ini telah berkembang menjadi sebuah perusahaan *manufaktur* dan pemasaran garment terkemuka di Indonesia. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini diantaranya adalah celana kasual dan semi kasual dari bahan katun, celana jeans, celana formal dari bahan polyster, jaket, rompi, T-Shirt, celana Bermuda dan GI (*Army model*) dari bahan

katun. Perusahaan ini pun telah mengekspor barangnya sejak tahun 1980 ke Amerika dan Jepang dan atas bertambahnya permintaan pasar, sejak tahun 1988 perusahaan X mengekspor sebagian besar produksinya ke Timur Tengah dan Rusia. Kegiatan ekspor ini berjalan dengan sukses dan lancar sehingga menempatkan perusahaan X ini sebagai eksportir garment terkemuka di Indonesia hingga saat ini. (Sumber : *Company Profile* perusahaan garment X Bandung, 2005).

Bagi perusahaan X, menjadi perusahaan garment nomor satu di Indonesia sangatlah penting. Hal ini tercermin dari visi perusahaan, yaitu “*menjadi nomor satu dalam bisnis apparel*”. Maka dari itu untuk menjadi perusahaan nomor satu dalam bisnis *apparel*, perusahaan berusaha sebaik mungkin untuk menghasilkan barang yang sesuai dengan keinginan pasar dan sejalan dengan perkembangan mode, sehingga tuntutan pasar terhadap perusahaan akan bertambah besar. Tuntutan pasar yang bertambah besar membuat tuntutan perusahaan terhadap karyawan pun akan bertambah. Karyawan dituntut untuk memberikan performa kerja yang terbaik, sehingga hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan akan tercapai.

Tuntutan yang besar dari perusahaan dirasakan oleh semua karyawan terutama para karyawan *supervisor* jahit dan para operator jahit di unit produksi. Tuntutan untuk tidak melakukan kesalahan dan mencapai target sesuai dengan batas waktu yang ditentukan merupakan sebuah tuntutan yang cukup berat yang harus dilaksanakan oleh seorang *supervisor* jahit, apalagi jika melihat prinsip kerja perusahaan yang berbasis pada manajemen mutu (*Quality Management*) yaitu

“jangan pernah menerima kesalahan, jangan membuat kesalahan dan jangan pernah mengirimkan kesalahan”, semakin menambah beban kepada seorang *supervisor* jahit dalam bekerja.

Seorang *supervisor* jahit memiliki tugas dan tanggung jawab diantaranya adalah menerima dan memeriksa bahan yang akan dijahit dari persiapan, membuat *patrun* sesuai dengan *size* dan *sample*, mengendalikan tugas-tugas *foreman* melalui monitoring dan evaluasi, mengelola alat-alat bantu kerja yang digunakan *line* jahit, memeriksa dan menyetujui hasil jahit yang akan dikirim ke bagian pengiriman atau *finishing*, memeriksa laporan kehadiran operator yang dibuat *foreman*, mengembangkan ketrampilan bawahan, membuat laporan posisi dan kondisi barang yang ada di *line*, dan membuat laporan hasil kerja. Selain itu seorang *supervisor* jahit juga memiliki wewenang untuk memutuskan pelaksanaan jahit, mengusulkan penggantian *accessories* (benang), mengusulkan : perencanaan, pengadaan dan penempatan tenaga kerja (mutasi), promosi untuk *foreman*, penambahan jam kerja (lembur), memberikan ijin / cuti dan SP (Surat Peringatan) I dan II, penentuan SOP (Standar Operasi Produksi), perubahan *lay out* tempat kerja, dan alat bantu kerja kepada KANIT (Kepala Sub Unit). Seorang *supervisor* jahit juga memiliki *key performance output* diantaranya tingkat kegagalan akibat kesalahan kerja jahit individual (*individual defect rate*), ketepatan waktu jahit individual, kuantitas hasil kerja.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap Manajer Produksi dari perusahaan garment X ini pada tanggal 2 Juli 2005, selain dari tugas, tanggung jawab dan wewenang di atas, seorang *supervisor* jahit juga memiliki

peranan ganda yang harus dijalankan olehnya, selain menjadi bawahan (*Followership*) dari KANIT (Kepala Sub Unit) ia juga harus menjadi seorang pemimpin (*Leader*) bagi para Operator dalam sebuah *line* produksi dalam waktu yang bersamaan. Sebagai contoh, perusahaan telah menentukan sebuah produk baru (celana / kemeja) yang harus diselesaikan oleh bagian produksi mulai dari proses potong hingga pengepakan dengan jumlah yang telah ditentukan dan dalam jangka waktu tertentu. Pertama tugas ini diberikan kepada manajer produksi untuk segera dilaksanakan, kemudian manajer produksi memerintahkan KANIT-KANITnya untuk menyampaikan tugas ini kepada para *supervisornya* untuk segera dilaksanakan. Pertama yang harus dilakukan oleh seorang *supervisor* jahit adalah menerima dan memeriksa bahan yang akan dijahit, kemudian memutuskan apakah proses jahit dapat dilaksanakan atau tidak. Jika proses jahit dapat dilaksanakan kemudian seorang *supervisor* jahit harus segera menentukan SOP (Standar Operasi Produksi) dan dalam jangka waktu yang singkat harus dapat menjelaskannya kepada operatornya dibantu oleh *foreman* sampai mereka mengerti, agar proses produksi berjalan dengan lancar dan kesalahan atau kegagalan dalam proses produksi dapat diminimalisasi. Kemudian selama proses produksi berjalan dalam sebuah *line*, seorang *supervisor* harus terus memantau atau mengawasi proses tersebut jangan sampai ada barang cacat atau gagal yang lolos ketahap berikutnya. Jika pada saat proses produksi dalam sebuah *line* sedang berjalan, lalu ada satu bagian dalam *line* tersebut bermasalah, maka seorang *supervisor* jahit dituntut untuk segera mengambil tindakan atau keputusan agar proses produksi dapat terus berjalan. Menurut manajer produksi perusahaan X

ini, seorang *supervisor* jahit harus mampu mengambil tindakan atau keputusan secara cepat karena dialah yang berada di lapangan selama proses produksi berlangsung.

Uraian di atas merupakan salah satu contoh dari proses kerja seorang *supervisor* jahit. Jika diperlukan pada hari libur pun seorang *supervisor* dan juga operatornya bekerja demi tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan terutama pada masa-masa *peak season* seperti pada saat menjelang hari raya Idul Fitri, hari raya Natal dan tahun baru dan menjelang libur musim panas di luar negeri yaitu antara bulan Juni dan Juli.

Masa *peak season* merupakan masa-masa puncak dari proses produksi dimana perusahaan berusaha untuk memenuhi pesanan yang diatas rata-rata permintaan. Jika pada bulan biasa perusahaan hanya memproduksi barang antara 500 – 700 pcs. per bulan, maka pada masa *peak season* perusahaan bisa memproduksi 1500 – 2000 pcs. bahkan lebih tergantung dari permintaan pasar. Begitu pula dengan jam kerja operator dan *supervisornya*, jika pada hari biasa mereka bekerja 8 jam per hari, pada masa *peak season* jam kerja mereka bertambah hingga 14 jam per hari bahkan terkadang lebih dari 14 jam.

Jika kita melihat salah contoh dari proses kerja seorang *supervisor* jahit di atas, dari tugas, tanggung jawab dan wewenang, ditambah dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam mengerjakan sebuah produk terutama pada masa *peak season*, terlihat bahwa seorang *supervisor* jahit memiliki pekerjaan yang sangat kompleks, maka bukanlah hal yang mustahil jika seorang *supervisor* jahit akan mengalami stres. Hal ini didukung pula dengan penjelasan

dari manajer produksi perusahaan garment X ini mengenai jenis pekerjaan yang begitu kompleks dari seorang *supervisor* jahit dan ditambah dengan target dari perusahaan, maka peluang seorang *supervisor* jahit akan mengalami stres kerja sangatlah besar. Ia pun menambahkan bahwa sanksi yang diberikan perusahaan jika ada produk cacat atau gagal yang lolos dari pengawasan *supervisor* jahit, dapat menjadi tekanan bagi seorang *supervisor* jahit dalam bekerja. Manajer produksi perusahaan ini menjelaskan bahwa ada saja *supervisor* jahit yang lengah sehingga produk yang cacat atau gagal lolos dari pengawasannya dan sampai ke pihak QC (*Quality Control*), sehingga pihak QC mengembalikan seluruh barang produksi yang sudah dikerjakan untuk dilakukan pengecekan ulang atau perbaikan. Sanksi yang akan diberikan jika ada produk cacat atau gagal yang lolos dari pengawasan *supervisor* jahit adalah pemotongan upah.

Selain wawancara terhadap manajer produksi, peneliti pun melakukan wawancara dengan KANIT jahit diperusahaan garment X ini. Ia mengatakan bahwa banyak *supervisor* jahit yang meminta izin kepada dirinya untuk berobat ke dokter perusahaan dengan berbagai alasan seperti pusing, mual, maag, batuk, flu dan lain-lain terutama pada masa *peak seasons*. Dalam jangka waktu satu bulan setidaknya ada 2 hingga 3 *supervisor* yang meminta izin untuk berobat ke dokter perusahaan. Selain itu KANIT juga sering mendapatkan keluhan dari *supervisor* jahit mengenai upah yang diterima. Menurut *supervisor* jahit upah yang mereka terima tidaklah sebanding dengan pekerjaan mereka saat ini dan KANIT melihat hal ini berimbas pada semangat kerja *supervisor* jahit yang akhir-akhir ini terlihat menurun.

Tugas berat yang harus dipikul oleh *supervisor* jahit dan besarnya tuntutan perusahaan terhadap kinerja karyawan ditambah dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, serta peranan ganda yang harus dijalankan dapat menimbulkan stres kerja pada *supervisor* jahit. Stres kerja merupakan respon faktor-faktor lingkungan yang negatif atau disebut juga dengan *stressor*, misalnya beban kerja berlebihan, dan juga adanya konflik peran. (Cooper & Marshal, 1978). Menurut sumber *Work Safe Ask Amerika*, *stressor* ditempat kerja (*Workplace Stressor*) merupakan yang paling banyak ditemui di kalangan masyarakat, yang secara garis besar dibedakan menjadi stresor fisik dan stresor organisasional (Media Indonesia, Mei 2003). Stresor fisik diantaranya adalah ruangan yang terlalu panas atau dingin, tingkat kebisingan yang tinggi, getaran ditempat kerja, bekerja *shift*, melawan metabolisme alami tubuh (misal jam tidur, waktu makan, temperatur, dan lain-lain). Sedangkan stresor organisasional diantaranya adalah pekerjaan menumpuk, pekerjaan monoton, ketidak pastian 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 survey awal yang diperoleh oleh peneliti melalui kuesioner terhadap 6 karyawan *supervisor* jahit di perusahaan garment X ini, diperoleh hasil bahwa 4 karyawan mengatakan bahwa akhir-akhir ini mereka merasakan adanya peningkatan laju detak jantung dan pernapasan dibandingkan dengan saat mereka sebelum menjadi karyawan *supervisor*. 4 karyawan mengatakan bahwa mereka sering merasa pusing atau sakit kepala baik pada saat bekerja maupun setelah

bekerja. 2 karyawan sering merasakan nyeri lambung atau maag padahal sebelumnya mereka jarang terkena penyakit maag, jika muncul pun biasanya disebabkan oleh terlambat makan. 5 karyawan mengatakan bahwa badan mereka akhir-akhir ini sering merasa pegal-pegal baik dikantor ataupun dirumah. 1 karyawan menyatakan bahwa ia akhir-akhir ini mengalami gejala susah tidur (*insomnia*). 4 karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa cara bicara mereka sekarang menjadi lebih cepat jika dibandingkan dengan sebelum menjadi karyawan supervisor. 5 karyawan mengatakan bahwa mereka sekarang mudah sekali marah-marah baik di kantor ataupun di rumah. 5 karyawan menyatakan bahwa pekerjaan mereka sekarang ini tidak sebanding dengan upah yang mereka terima, apalagi jika mengingat terkadang dihari libur pun mereka harus bekerja demi tercapainya target. 2 orang mengatakan bahwa target yang diberikan oleh perusahaan adalah beban bagi diri mereka. 3 orang menyatakan bahwa mereka sering merasa tegang dalam bekerja. 4 orang mengatakan bahwa mereka sering merasa cemas dalam bekerja.

Jika kita melihat dari hasil wawancara peneliti terhadap manajer produksi dan KANIT perusahaan garment X ini, ditunjang dengan data awal yang diperoleh peneliti terhadap 6 orang *supervisor* jahit ternyata tidaklah mudah untuk menjadi seorang *supervisor* jahit. Munculnya gejala-gejala fisik seperti timbulnya penyakit, adanya perubahan metabolisme tubuh dan adanya perubahan tingkah laku pada beberapa *supervisor* jahit merupakan manifestasi dari stres kerja yang dirasakan oleh karyawan *supervisor* jahit. Adanya keluhan ditambah dengan

menurunnya semangat kerja dari beberapa *supervisor* jahit, juga merupakan manifestasi dari stres kerja yang dirasakan oleh karyawan *supervisor* jahit.

Berdasarkan uraian fakta-fakta yang terjadi di perusahaan garment X ini, peneliti merasa tertarik untuk mengetahui sejauh mana stres kerja yang dialami oleh karyawan *supervisor* jahit di perusahaan garment X Bandung ini?.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian yang telah diungkapkan dalam Latar Belakang Masalah, maka masalah yang ingin diteliti adalah :

Sejauh mana stres kerja yang dialami karyawan *supervisor* jahit di perusahaan garment “X” Bandung ? dan faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhinya ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah ingin memperoleh gambaran tentang stres kerja saat *peak season* pada karyawan *superviosr* jahit di perusahaan garment “X” Bandung.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja saat *peak season* pada karyawan *supervisor* jahit di perusahaan garment “X” Bandung.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberi sumbangan informasi bagi ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai stres kerja pada karyawan *supervisor* jahit.
2. Menjadi acuan dan bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin mengetahui atau meneliti lebih lanjut mengenai stres kerja pada karyawan *supervisor* jahit.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada karyawan *supervisor* jahit di perusahaan garment “X” Bandung mengenai stres kerja terutama saat *peak season* sebagai bahan masukan, evaluasi dan pengembangan diri.
2. Memberikan informasi kepada manajer produksi mengenai stres kerja saat *peak season* pada karyawan *supervisor* jahit di perusahaan garment “X” Bandung dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan
3. Memberikan informasi kepada Perusahaan garment “X” Bandung mengenai gambaran dari stres kerja pada saat *peak season* yang dialami oleh karyawan *supervisor* jahit di perusahaan garment “X” Bandung dan faktor-faktor yang secara potensial berkaitan dengan stres kerja, agar kompleksitas kerja yang dimiliki oleh *supervisor*

jahit tidak menjadi beban melainkan menjadi sebuah tantangan dalam bekerja.

### **1.5 Kerangka Pikir**

Garment atau Apparel (*fashion*) atau *Clothing* merupakan salah satu sub sektor usaha yang merupakan bagian dari sektor usaha TPT (Tekstil dan Produk Tekstil) yang di dalamnya terdiri dari aktivitas produksi, perdagangan besar / distribusi dan perdagangan eceran. Ciri khas dari pabrik garment adalah padat karya (*labor intensive*), khususnya untuk proses jahit karena proses ini masih dikerjakan oleh manusia, kemungkinan adanya kesalahan sangatlah besar, disinilah seorang *supervisor* jahit memiliki peranan yang sangat penting. Tugas seorang *supervisor* jahit secara garis besar adalah memeriksa bahan beserta asesoris dan kelengkapannya sebelum proses jahit dilaksanakan, mengawasi operator selama proses jahit dilaksanakan, dan memeriksa hasil jahitan sebelum dikirimkan ke proses berikutnya, lalu membuat laporan tentang keseluruhan proses jahit yang telah dilaksanakan.

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari karyawan *supervisor* jahit harus mampu bekerja sama dengan KANIT (Kepala Sub Unit), sesama *supervisor* jahit lainnya dan juga dengan supervisor dari bagian lain seperti *supervisor* cutting, dan *supervisor* finishing. Karyawan *supervisor* jahit pun harus mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat di lapangan selama proses jahit berlangsung. Selain itu selama bekerja karyawan *supervisor* jahit dituntut untuk mempertahankan prinsip kerja perusahaan yang berbasis pada manajemen mutu

(*Quality Management*) yaitu “jangan pernah menerima kesalahan, jangan membuat kesalahan, dan jangan mengirimkan kesalahan”, dan yang terpenting karyawan *supervisor* jahit harus mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan terutama pada masa *peak season*.

Masa *peak season* merupakan masa puncak produksi dimana perusahaan berusaha untuk memenuhi pesanan yang diatas rata-rata permintaan. Jika pada bulan biasa permintaan hanya berkisar 500 – 700 pcs. per bulan, maka pada masa *peak season* pesanan bisa mencapai 1500 – 2000 pcs bahkan lebih. Menurut manajer produksi perusahaan X Bandung, masa *peak season* biasanya berlangsung antara 3 hingga 4 bulan sebelum bulan Ramadhan. Pada masa inilah semua operator dan *supervisornya* dituntut untuk bekerja ekstra keras. Disatu sisi mereka dituntut untuk bekerja secepat mungkin agar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tercapai, namun disisi lain kualitas dari produk yang dihasilkan harus tetap terjaga jangan sampai banyak produk yang gagal atau cacat, agar proses produksi berlangsung dengan lancar. Pada masa *peak season* inilah para operator dan *supervisornya* bekerja diatas rata-rata jam kerja mereka. Jika pada hari biasa atau normal mereka bekerja 8 jam sehari, pada masa *peak season* mereka bekerja antara 12 hingga 14 jam kerja, bahkan pada hari liburpun mereka harus masuk demi mengejar target yang telah ditentukan. Tentu saja dengan kompleksitas kerja dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, dapat menyebabkan karyawan *supervisor* jahit bekerja melebihi kapasitas yang dimilikinya. Beban kerja yang berlebihan ini, pada akhirnya dapat menyebabkan stres pada karyawan *supervisor* jahit.

**Menurut Stephen P. Robbins (2002)** stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai yang tidak pasti dan penting. Dari definisi mengenai stres tersebut, terlihat bahwa Stephen P. Robbins lebih menekankan pada persepsi, artinya jika seorang individu dalam hal ini *supervisor jahit* mempersepsi bahwa tuntutan dari perusahaan itu dinilai sebagai suatu hal yang pasti dan juga penting maka stres yang timbul pada *supervisor jahit* tergolong tinggi, namun sebaliknya jika *supervisor jahit* itu mempersepsi bahwa tuntutan dari perusahaan itu dinilai sebagai suatu hal yang tidak pasti dan juga tidak penting maka stres yang ditimbulkanpun tergolong rendah.

Menurut **Stephen P. Robbins (2002)** stres yang terjadi di lingkungan kerja, dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya : faktor lingkungan, organisasi dan individual / pribadi. Faktor yang pertama adalah lingkungan. Perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar karyawan supervisor jahit seperti perubahan ekonomi, politik dan teknologi dapat menjadi ancaman bagi mereka dan menyebabkan stres kerja, karena dengan adanya perubahan tersebut karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan disekitarnya. Faktor yang kedua adalah organisasi. Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan serta adanya tuntutan tugas, peran hubungan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi dapat menjadi penyebab utama

timbulnya stres kerja pada karyawan supervisor jahit di dalam organisasi. Faktor yang ketiga adalah individual / pribadi. Berbagai hal di dalam kehidupan pribadi karyawan supervisor jahit dapat menjadi pemicu timbulnya stres, seperti permasalahan keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadian dari karyawan supervisor jahit itu sendiri

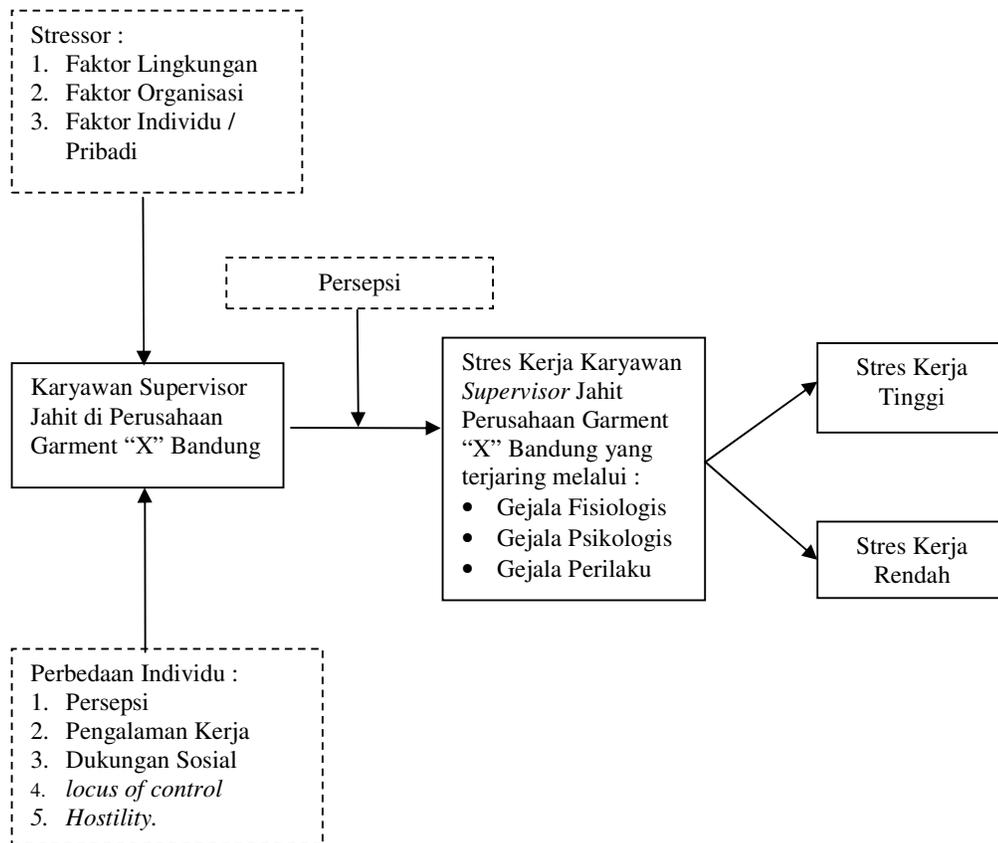
**Stephen P. Robbins (2002)** juga menambahkan selain faktor lingkungan, organisasi dan individual / pribadi yang menjadi penyebab stres di lingkungan kerja, perbedaan individual pun dapat menentukan tingkat ketahanan karyawan supervisor jahit dalam menghadapi stres. Sekurang-kurangnya ada lima variabel yang menentukan tingkat ketahanan karyawan supervisor jahit terhadap stres, yaitu : persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, *locus of control* dan permusuhan. Variabel yang pertama adalah persepsi. Persepsi setiap karyawan supervisor jahit terhadap situasi di lingkungan kerjanya berbeda-beda. Apa yang dipersepsikan oleh sebagian karyawan supervisor jahit sebagai suatu lingkungan kerja yang efisien dan menantang dapat saja dipersepsikan oleh karyawan supervisor jahit lain sebagai situasi kerja yang mengancam bagi dirinya. Jadi potensial stres dalam faktor lingkungan, organisasi dan individual / pribadi tidaklah dalam kondisi objektif, melainkan terletak dalam penafsiran seorang karyawan terhadap faktor-faktor tersebut. Variabel yang kedua adalah pengalaman kerja. Bagi kebanyakan karyawan supervisor jahit, ketidakpastian dan situasi yang serba baru dapat menciptakan stres, namun setelah karyawan supervisor jahit itu mengalaminya, stres itu akan menghilang atau setidaknya sangat berkurang. Artinya, pengalaman kerja cenderung berkaitan

negatif dengan stres kerja. Variabel yang ketiga adalah dukungan sosial. Bagi karyawan supervisor jahit yang rekan kerjanya tidak banyak membantu bahkan cenderung bersikap bermusuhan, dapat mencari dukungan sosial di luar lingkungan kerja seperti keluarga atau teman. Dukungan di luar lingkungan tempat kerja ini dapat membuat penyebab stres kerja lebih dapat ditolerir. Variabel yang keempat adalah *locus of control*. Ruang (*locus*) merupakan atribut kepribadian pada setiap individu. Karyawan supervisor jahit yang memiliki ruang kendali internal yakin bahwa mereka mengendalikan tujuan akhir mereka sendiri. Sedangkan bagi karyawan supervisor jahit yang memiliki ruang kendali eksternal yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar. Bila karyawan supervisor jahit yang memiliki ruang kendali internal dan eksternal dihadapkan pada situasi stres yang sama, kemungkinan besar karyawan yang memiliki ruang kendali internal yakin bahwa mereka dapat berpengaruh besar pada hasil, oleh karena itu mereka bertindak untuk mengendalikan peristiwa-peristiwa tersebut. Sedangkan karyawan yang memiliki ruang kendali eksternal memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk bersikap pasif dan defensif, daripada melakukan sesuatu untuk mengurangi stres, mereka akan diam dan mengalah. Variabel yang terakhir atau kelima adalah *Hostility*. Karyawan yang pemarah, suka curiga, dan tidak mempercayai orang lain lebih besar kemungkinannya mengalami stres kerja.

Stres muncul dalam berbagai gejala. Misalnya, seorang karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat menderita tekanan darah tinggi, nyeri lambung, cepat marah, hilang selera makan, rawan kecelakaan dan lain-lain.

**Stephen P. Robbins (2002)** membagi gejala tersebut dalam tiga kategori, yaitu : gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Riset yang dilakukan oleh spesialis kesehatan dan medis menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung. Gejala psikologis dari stres adalah timbulnya ketidakpuasan kerja, munculnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, bosan, dan suka menunda-nunda. Sedangkan gejala perilaku dari stres adalah adanya perubahan dalam produktivitas kerja, absensi, dan tingkat keluaran karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, bicara menjadi lebih cepat, gelisah dan timbulnya gangguan tidur.

Atas dasar uraian tersebut di atas, maka peneliti menggambarkan kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



**Bagan 1.1 Kerangka Pikir**

### **1.6 Asumsi Penelitian**

1. Karyawan Supervisor jahit memiliki karakteristik kerja yang kompleks dan sangat rentan terkena Stres Kerja.
2. Faktor Lingkungan, Organisasi dan Individu / pribadi yang dipersepsi melebihi kapasitas oleh karyawan Supervisor Jahit dapat menimbulkan stres kerja.
3. Setiap karyawan Supervisor jahit dapat mengalami stres kerja dengan derajat stres kerja tinggi dan rendah.