

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang didirikan untuk memproduksi barang atau jasa, serta mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tiap perusahaan mempunyai tujuan yang berbeda-beda tergantung dari kebutuhan masing-masing perusahaan, tetapi ada pula kesamaan dari tujuan-tujuan tersebut yaitu ingin memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, mempertahankan hidupnya, serta meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Dari banyaknya perusahaan garmen yang berdiri di Indonesia, hanya beberapa saja yang mampu untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini dapat dilihat dari data Asosiasi Produsen Garmen Indonesia (APGI), jumlah industri garmen pada 2001 mencapai 860 perusahaan, turun menjadi 849 perusahaan pada 2002, dan menjadi 855 perusahaan pada 2003 dengan total tenaga kerja mencapai sekitar 352.000 orang ([www.pikiranrakyat.com](http://www.pikiranrakyat.com)).

Data di atas menunjukkan situasi pasar yang berubah-ubah. Perubahan ini dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, baik dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang tidak stabil dan terus berkembang, maupun dalam menghadapi masalah-masalah internal, yang mengharuskan organisasi mengatasinya agar tetap terjadi suatu keterpaduan dalam fungsi organisasi (Munandar, 2001). Selain itu, perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan perusahaan, PHK, merger dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat

dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Mereka harus rela dipindahkan ke bagian yang tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama akan bertahan atau dipekerjakan. Selain itu mereka harus menghadapi atasan baru, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan yang berkurang dari sebelumnya, dan harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja (Jacinta F. Rini, MSi. dalam [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)).

PT "X" merupakan salah satu perusahaan garmen di kota Bandung yang berdiri sejak tahun 1997 dan mampu bertahan hingga saat ini. PT "X" memiliki harapan untuk bisa terus berkembang dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar sejenisnya yaitu dengan mengandalkan mesin-mesin yang canggih. Nilai utama yang diharapkan oleh perusahaan terhadap karyawan adalah tercapainya target perusahaan, juga dituntut kejujuran dan loyalitas dari karyawannya.

Salah satu bagian yang berperan penting dalam menunjang kelancaran operasi PT "X" untuk mencapai target perusahaan adalah karyawan bagian produksi. Target penjualan yang biasanya 6000-8000 potong kain/bulan ditingkatkan menjadi 20000 potong/bulan sehingga menuntut peningkatan kinerja para karyawannya. Selain itu, pihak perusahaan juga meningkatkan standard kualitas produk. Hal ini dikarenakan pada tahun 2006 – 2007, PT "X" merasakan dampak dari masuknya produk-produk China. Kejadian tersebut mengakibatkan

perusahaan mengalami penurunan kegiatan produksi dan pengurangan jumlah permintaan dari *buyer* sampai 50%.

Konsekuensi-konsekuensi akan diberlakukan bagi setiap karyawan bagian produksi yang tidak dapat memenuhi tuntutan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Konsekuensi itu berupa pemberian surat peringatan, memotong THR, atau tidak memberikan bonus produksi bulanan untuk karyawan staff sedangkan untuk karyawan baru akan dikeluarkan atau kontrak kerjanya tidak akan diperpanjang. Hal ini dikarenakan adanya ketentuan dalam penundaan pengiriman barang, apabila PT “X” menunda pengiriman barang maka akan terkena *claim* atau potongan 10%.

Berdasarkan hasil wawancara, direktur PT “X” menganggap kinerja karyawannya masih jauh dari memuaskan, tergolong santai, tidak kompetitif. Jika dibandingkan hasil produksi dari pekerja garmen di Eropa 1 : 3, sedangkan dibandingkan dengan pekerja garmen di China 1 : 2. Direktur menuntut para karyawannya untuk dapat bekerja di dalam tim dan mampu mengerjakan beberapa bidang pada bagian produksi. Masalah keluar-masuknya karyawan di perusahaan ini tergolong tinggi, namun bagi direktur PT “X” tidak menjadi kendala, ia berpendapat jika karyawannya memang tidak dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan maka daripada menjadi beban bagi perusahaan lebih baik dikeluarkan.

Selain itu, didapatkan juga data dari manajer bagian produksi. Dari wawancara tersebut diketahui bahwa masalah yang sering terjadi di bagian produksi adalah komunikasi antar rekan kerja di dalam tim maupun antar tim

produksi, fasilitas yang kurang memadai, serta kondisi ruangan yang relatif sempit dan banyak barang. Hal tersebut dirasakan sebagai penghambat bagi karyawan bagian produksi dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut manajer produksi menghadapi karyawannya tidak bisa menggunakan cara yang keras, karena dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Para karyawan akan menjadi malas-malasan (mogok).

Manajer produksi menilai pimpinannya (dirut) terlalu ambisius, selalu menuntut target yang tinggi tetapi tidak melihat bahwa di dalam sistem itu sendiri masih banyak masalah. Menurut manajer produksi yang telah bekerja selama 7 tahun, atasannya (dirut) menuntut loyalitas dari karyawan-karyawannya, namun ia sendiri terkadang menyayangkan imbalan yang tidak sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, khususnya karyawan bagian produksi. Selain itu, perusahaan dianggap tidak cukup dalam memberikan pelatihan bagi karyawan produksi. Pelatihan hanya dilakukan pada waktu tertentu dan hanya pelatihan untuk melatih cara penggunaan mesin-mesin jahit, sedangkan pelatihan untuk pengembangan diri bagi karyawannya tidak pernah diadakan.

Hasil wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan bagian produksi dari 50 orang karyawan bagian produksi di PT "X", diketahui bahwa masalah-masalah yang sering dihadapi sebagai berikut : enam orang (60%) karyawan produksi merasa masalah keluarga sering mempengaruhi pekerjaannya, seperti anak-anak dan keluarga karyawan yang menuntut waktu yang lebih banyak dengan anggota keluarga. Sedangkan terkadang karyawan harus lembur agar bisa menambah

keuangannya, sehingga kejadian tersebut seringkali membuat karyawan merasa tertekan dan mengalami konflik. Selain itu, empat orang (40%) karyawan produksi merasakan penghasilan maupun imbalan yang diberikan perusahaan kurang untuk memenuhi kebutuhan pokok rumah tangga. Data ini menggambarkan *extraorganizational stressor*.

Diketahui pula bahwa masalah-masalah dalam organisasi juga dialami oleh karyawan garmen bagian produksi di PT "X". Pertama, karyawan sering mengalami konflik dan merasa tertekan dengan ketidakjelasan aturan, yaitu target produksi yang tinggi namun kurang disertai dengan sarana yang memadai. Misalnya, karyawan yang akan membuat pola dengan karyawan yang akan melakukan pemotongan (*cutting*) menggunakan meja yang sama sehingga salah satu dari bagian itu harus mengalah untuk tidak bekerja dulu. Akan tetapi, jika atasannya (*supervisor*) melihat salah satu dari bagian itu tidak bekerja, maka karyawan tersebut akan ditegur lalu diminta untuk membantu bagian lainnya seperti bagian menjahit. Di bagian menjahit karyawan tersebut tidak hanya sekedar membantu, tetapi juga harus mengikuti target produksi jahit pada hari itu serta harus bertanggungjawab dengan apa yang dikerjakannya.

Kedua, keluar masuknya karyawan yang tergolong tinggi mengakibatkan beberapa karyawan harus melakukan beberapa peran sekaligus. Misalnya, karyawan dituntut untuk mengerjakan dan bertanggung jawab pada beberapa pekerjaan dalam waktu bersamaan, sehingga mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan. Hal ini dirasakan berat oleh beberapa karyawan (80%), meskipun beberapa lainnya (20%) menganggap hal tersebut sebagai resiko orang bekerja

dan menganggap bahwa masalah dipekerjaan bisa dihadapi. Data di atas menggambarkan *organizational stressor* pada struktur dan desain organisasi.

Masalah lainnya adalah kurangnya *feedback* terhadap performa kerja karyawan produksi. Enam orang (60%) karyawan menganggap *feedback* dari atasan penting untuk mengetahui standard penilaian pengangkatan jabatan karyawan produksi maupun perhitungan imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan. Selain itu, sistem penilaian hukuman yang diberlakukan perusahaan dirasakan berat bagi 7 orang (70%) karyawan. Misalnya, karyawan takut dalam mengambil keputusan ketika terjadi masalah di divisinya. Sedangkan (30%) lainnya memaklumi hal tersebut dan menganggapnya sebagai usaha perusahaan untuk mengontrol tindakan karyawannya. Data ini menggambarkan *organizational stressor* pada proses organisasi.

Sumber stres pada *organizational stressor* lainnya adalah kondisi kerja. Karyawan mengeluhkan ruang kerja yang tidak teratur, sempit, panas, dan berdebu serta tetap dituntut bisa bekerja pada situasi tersebut dengan mengerjakan target produksi yang tinggi. Hal ini sering menyebabkan karyawan produksi sakit kepala, mudah marah, dan terserang influenza sehingga karyawan harus minta ijin kerja untuk istirahat dan ke dokter. Dengan demikian, perusahaan beberapa kali harus mengalami penundaan pengiriman barang karena adanya pekerjaan yang belum terselesaikan.

Sepuluh lebih (60%) karyawan menganggap hubungan dengan rekan kerja sangat menentukan kelancaran dalam bekerja. Menurut karyawan produksi, jika hubungan dengan rekan kerja baik dapat memberikan semangat karena

komunikasi menjadi lancar dan jika memerlukan sesuatu mudah untuk langsung ditanyakan. Sebaliknya, jika hubungan dengan rekan kerja buruk, maka karyawan cenderung menjadi malas-malasan dan tidak mau bertanya dengan orang yang sedang bermasalah dengannya mengenai masalah pekerjaan yang sedang dihadapi. Misalnya, A dan B berteman, namun kini A telah diangkat menjadi *supervisor*. Jika A menegur kesalahan pada pekerjaan B, B sering tidak terima dan akhirnya mempengaruhi teman yang lainnya untuk mengucilkan A sebagai *supervisor*. Sedangkan karyawan lainnya (40%) menganggap hubungan dengan rekan kerja tidak terlalu penting, karena menurutnya yang terpenting adalah menyelesaikan pekerjaan sendiri tepat waktu dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Data ini menggambarkan *group stressor*.

Secara umum orang berpendapat bahwa jika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika masalah stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja, sehingga mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut (Jacinta F. Rini, MSi. dalam [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)).

Pengertian stres yang lainnya adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan/gangguan fisis, psikologis dan kebiasaan pada anggota sebuah organisasi (Luthans, 2002 : 396). Stres biasanya dihubungkan dengan hal yang buruk, ini disebut bentuk *distres*. Misalnya politik kantor, karir yang terhalangi, dll. Namun sebenarnya ada juga stres positif yang disebabkan oleh hal-hal yang baik, disebut bentuk *eustres* (*eu* =” baik”, bahasa Yunani). Contoh stres positif ini misalnya peningkatan tanggung jawab yang muncul akibat promosi, tekanan waktu, dll. Dengan kata lain, stres dapat dilihat dari berbagai sudut pandang.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari survey awal, karyawan bagian produksi di PT “X” menunjukkan kecenderungan gejala-gejala stres. Stres yang dialami oleh karyawan bagian produksi di PT “X” dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada tujuan dan target yang diharapkan oleh perusahaan seperti *claim* dan potongan 10% dari pihak klien. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Derajat Stres pada Karyawan Garmen Bagian Produksi PT “X” di Bandung.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

”Bagaimana derajat stres kerja pada karyawan garmen bagian produksi PT “X” di Bandung?”.



### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Untuk mendapatkan data dan gambaran mengenai derajat stres kerja pada karyawan garmen bagian produksi PT “X” di Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui derajat stres kerja pada karyawan garmen bagian produksi PT “X” di Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoretis**

1. Memberikan informasi tambahan bagi ilmu Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai derajat stres kerja.
2. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan derajat stres kerja.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Bagi Perusahaan :

Diharapkan dapat memberikan informasi bagi PT ”X” mengenai gambaran derajat stres kerja, bahwa stres pada tingkat yang moderat dapat memicu produktivitas karyawan. Selain itu, memberikan masukan agar tindak lanjut dari pihak perusahaan untuk realistis dalam menuntut karyawannya.

## 1.5 Kerangka Pikir

Perusahaan garmen merupakan suatu perusahaan yang memproduksi suatu barang. Bagian produksi dianggap penting sebagai penggerak perusahaan. Aktivitas yang terjadi pada bagian produksi adalah membuat pola, *cutting*, menjahit, memeriksa hasil produksi, *packing*, dan mendistribusi. Seluruh aktivitas ini membutuhkan ketelitian yang akurat untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tuntutan perusahaan maupun kepuasan bagi pihak klien.

PT "X" merupakan salah satu perusahaan garmen di kota Bandung yang berdiri sejak tahun 1997 dan mampu bertahan hingga saat ini. PT "X" memiliki harapan untuk bisa terus berkembang dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar sejenisnya. Oleh karena itu PT "X" mempunyai target untuk dapat mencapai harapannya tersebut. Target-target tersebut yaitu, peningkatan jumlah produksi dari 6000-8000 potong kain/ bulan menjadi 20000 potong kain/ bulan. Kualitas produksi semakin ditingkatkan yaitu dengan memperkecil standard barang yang salah, serta memperbaiki jadwal pengiriman barang agar selalu tepat waktu.

Target-target perusahaan yang bertujuan untuk menjaga kelangsungan perusahaan memberikan tekanan tertentu bagi karyawan produksi. Begitu juga tuntutan dan konsekuensi yang semakin ketat diberlakukan oleh perusahaan seringkali melampaui kemampuan karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja. Stres kerja dapat bervariasi dari rendah hingga tinggi. Stres yang dialami karyawan juga melibatkan pihak perusahaan, dapat berdampak positif maupun negatif bagi perusahaan dan individu. Stres adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal

yang menyebabkan gangguan fisik, psikologis, dan tingkah laku pada anggota suatu organisasi (Luthans 2002 : 396).

Menurut Luthans (2002), penyebab stres (*stressor*) sebagai berikut : Pertama, *extraorganizational stressor*. Stres kerja muncul bukan hanya karena hal-hal yang terjadi di perusahaan selama jam kerja, tetapi dipengaruhi juga oleh hal-hal yang terjadi di luar perusahaan karena perusahaan itu sendiri dipengaruhi oleh lingkungannya. *Extraorganizational stressor* antara lain perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, kondisi keuangan dan ekonomi. Mesin-mesin garmen yang semakin berkembang dengan tujuan keefektifan dan efisiensi menuntut karyawan produksi PT "X" untuk mampu mengoperasionalkannya secara maksimal. Masuknya produk-produk impor maupun *new comers* dalam bidang sejenis memaksa perusahaan garmen PT "X" untuk lebih cepat memperoleh informasi dan beradaptasi dengan perubahan-perubahan pasar. Kondisi keluarga karyawan produksi PT "X" yang menginginkan waktu lebih banyak untuk berkumpul, kondisi keuangan dan ekonomi sebagai karyawan produksi di PT "X" yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok rumah tangga memaksa karyawan produksi untuk mencari jam lembur, kerja sampingan, bahkan pindah ke perusahaan lain.

Kedua, *organizational stressor*. Menurut Luthans, setiap perusahaan memiliki dimensi level makro yang unik dan mengandung *stressor* potensial. *Stressor* level makro ini dikategorikan ke dalam struktur dan desain organisasi, seperti konflik dan ketidakjelasan aturan. Misalnya, target produksi yang tinggi namun kurang disertai dengan sarana yang memadai, pembagian tugas yang

*overlap*, dan peran ganda dalam menjalankan tugas. Hal ini mengakibatkan karyawan mengalami konflik karena di satu sisi karyawan produksi PT "X" ingin bisa mengerjakan tugasnya secara teliti. Kejadian di atas membuat karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan secara maksimal. *Stressor* level makro yang berikutnya adalah proses organisasi, seperti *feedback* dari atasan yang dianggap penting untuk mengetahui standard penilaian pengangkatan jabatan karyawan produksi maupun perhitungan imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya, kondisi kerja seperti ruang kerja yang tidak teratur, sempit, panas, berdebu dan karyawan produksi di PT "X" tetap dituntut bisa bekerja pada situasi tersebut dengan mengerjakan target produksi yang tinggi.

Penyebab stres (*stressor*) yang ketiga adalah *group stress*. Kelompok bisa menjadi sumber stres yang potensial. *Stressor* kelompok dikategorikan menjadi dua bagian besar : kurangnya kebersamaan kelompok dan kurangnya dukungan sosial. Sebagian besar karyawan produksi merasa hubungan dengan rekan kerja sangat mempengaruhi pekerjaan mereka. Karyawan produksi merasa senang di pekerjaannya apabila hubungan komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik, rekan kerja bisa bekerjasama dengan baik dan saling mendukung.

Keempat, *individual stressor*. Beberapa bahasan di atas, semua *stressor* menurunkan performa karyawan. Namun ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik pribadi dan dimensi situasional yang mungkin mempengaruhi tingkat stres. Secara umum terdapat dua tipe kepribadian berkaitan dengan studi stres yaitu tipe A dan tipe B. Karyawan Tipe A adalah tipe karyawan yang bisa lebih mudah stres. Ciri-ciri karyawan Tipe A antara lain mampu bekerja dalam

waktu lama dan bekerja di bawah tekanan, sering membawa pekerjaan kantor ke rumah atau pada waktu akhir pekan. Mereka adalah tipe karyawan yang tidak dapat santai. Tipe B adalah tipe karyawan yang berbalik dengan karyawan Tipe A. Kepribadian karyawan Tipe B antara lain santai, sabar, dan menikmati pekerjaan. Sifat dasar karyawan Tipe A ini sangat baik untuk performa perusahaan, namun hal yang dipertanyakan adalah masalah serangan jantung yang sering menimpa karyawan tipe A, dan ini tentu saja berpengaruh terhadap performa perusahaan secara umum.

Selain karakteristik Tipe A, hal lain yang bisa membuat karyawan bisa mudah mengalami stres adalah persasaan mereka sendiri terhadap kemampuan mereka mengendalikan lingkungan mereka. Karyawan yang tidak memiliki kendali terhadap lingkungan kerja mereka dan kendali terhadap pekerjaan mereka, akan mengalami stres. Dan sebaliknya, karyawan yang diberikan kesempatan untuk ikut menentukan sebuah keputusan yang berhubungan dengan lingkungan kerja mereka akan bisa mengurangi tingkat stres kerja mereka.

Masih dalam cakupan *individual stressor*, hal yang mempengaruhi tingkatan stres seseorang adalah kekuatan atau ketabahan psikologis. Kekuatan psikologis ini memberikan semacam perlindungan kepada diri karyawan terhadap sumber-sumber stres (*stressor*).

Luthans (2002) melanjutkan bahwa hasil riset mengindikasikan bahwa tingkat kesulitan, kondisi pekerjaan, disposisi personal (Tipe A atau Tipe B), dan disposisi psikologis yang lain, serta sistem saraf individu mungkin mempengaruhi hubungan antara stres dan performa kerja. Namun dapat disimpulkan bahwa : 1.

Performa dari beberapa tugas faktanya sangat dipengaruhi oleh stres; 2. Performa biasanya turun secara drastis ketika level stres makin tinggi.

Selain itu, faktor usia juga dapat mempengaruhi tingkat stres pada karyawan bagian produksi. Karyawan bagian produksi di PT "X" ini berada pada usia 18 – 50 tahun sehingga dapat dikelompokkan ke dalam masa perkembangan dewasa awal (early adulthood) dan dewasa madya (middle adulthood) (Santrock 2003: 23). Karyawan bagian produksi yang berada pada masa perkembangan dewasa awal memiliki ciri mandiri secara ekonomi dan mandiri dalam membuat keputusan, serta berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan bagian produksi yang berada pada masa perkembangan dewasa madya diharapkan sudah memiliki kepuasan kerja yang meningkat secara stabil di sepanjang kehidupan kerjanya. Kepuasan yang diharapkan makin meningkat karena semakin tua karyawan semakin tinggi gaji yang diperoleh (berkaitan dengan lama bekerja), berada di posisi yang lebih tinggi, dan memiliki lebih banyak jaminan kerja.

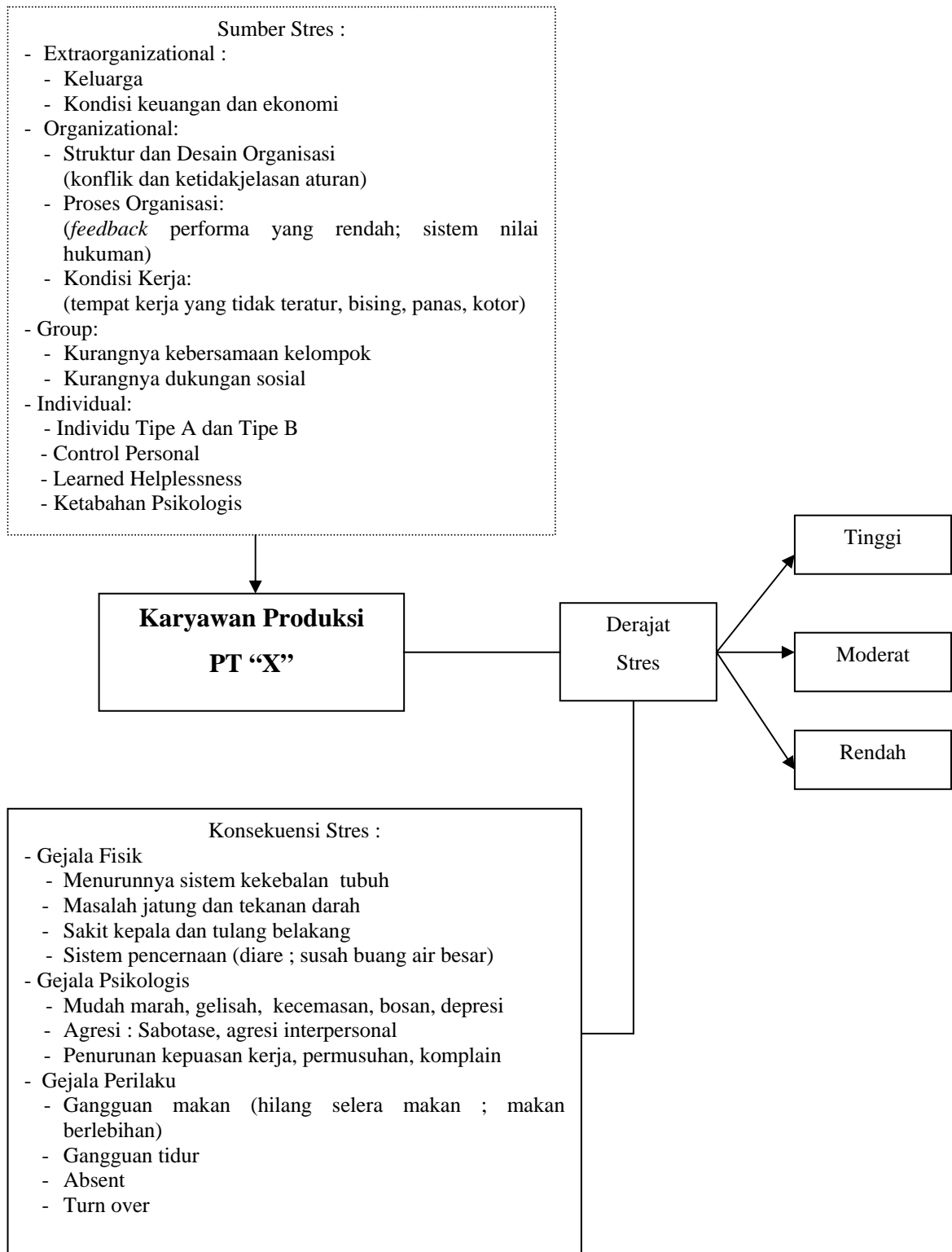
Masalah yang muncul akibat tingkat stres yang tinggi dibagi menjadi tiga bagian, yaitu masalah fisik, masalah psikologis, dan masalah tingkah laku individu. Beberapa masalah fisik yang sering dihubungkan dengan stres antara lain penurunan sistem kekebalan tubuh dalam menghadapi sakit dan infeksi, terdapat masalah dengan tekanan darah dan penyakit jantung, sakit kepala dan sakit tulang belakang, masalah sistem pencernaan seperti diare dan susah buang air besar. Karyawan produksi di PT "X" sering mengalami sakit kepala, mudah terserang influenza terutama ketika pekerjaan sedang banyak dan barang-barang

menumpuk di ruangan. Hal ini menyebabkan karyawan produksi sering tidak hadir karena ijin istirahat dan berobat dengan begitu pekerjaan menjadi terbengkalai.

Masalah psikologis yang terjadi akibat tingkat stres yang tinggi dihubungkan dengan kemarahan, kecemasan, depresi, kegelisahan, tegang, dan kebosanan, penghargaan diri yang rendah, kebencian terhadap pengawasan, ketidakmampuan berkonsentrasi dan membuat keputusan, dan ketidakpuasan kerja. Hal-hal ini dapat berpengaruh secara langsung terhadap performa dan biaya (*cost*) perusahaan. Sebuah studi menunjukkan bahwa stres mempunyai efek paling kuat terhadap aksi agresif, seperti sabotase, agresi interpersonal, permusuhan, dan komplain. Gejala-gejala psikologis ini dapat terlihat dari karyawan produksi di PT "X" yang mudah marah dan terjadi permusuhan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan produksi akibat salah komunikasi, tingginya tingkat kesalahan pada produk yang dihasilkan, produktivitas menurun secara kualitas dan kuantitas, sering absen dikarenakan sedang jenuh dengan pekerjaan, serta komplain masalah buruh terhadap pihak perusahaan.

Masalah perilaku yang muncul sebagai akibat stres adalah hilangnya selera makan atau makan berlebihan, gangguan tidur. Selain itu, masalah perilaku ini juga ditunjukkan dari keterlambatan karyawan, ketidakhadiran, dan keluar-masuknya karyawan yang tinggi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat digambarkan melalui kerangka pemikiran seperti di bawah ini :



Bagan 1.1 Skema Kerangka Pikir



Asumsi :

1. Sumber-sumber stres yang berpengaruh terhadap karyawan garmen bagian produksi di PT “X” adalah *extraorganizational stressor, organizational stressor, group stressor, dan individual stressor*.
2. Gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku dialami karyawan garmen bagian produksi di PT “X” sebagai akibat dari stres.
3. Karyawan garmen bagian produksi di PT “X” memiliki derajat stres tinggi, moderat, dan rendah.