

Stres, dukungan sosial, dan hubungan antara keduanya pada Manajer Madya pria

Andrini Evianty, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20286576&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Manajer madya sebagai salah satu posisi yang tergolong eksekutif (Schultz, 1987) dalam organisasi merupakan posisi strategis yang didambakan setiap orang. Meskipun mendapatkan imbalan yang potensial berupa kekuasaan, uang, status, tantangan dan pemenuhan kebutuhan diri yang besar, para manajer madya juga memiliki beban tugas dan tanggung jawab yang berat, yang menyebabkan mereka seringkali harus mengorbankan sebagian besar waktu dan energinya untuk pekerjaan dan kekurangan waktu untuk keluarga maupun rekreasi (Kofodimos, tahun tidak terselusuri). Masalah lainnya yang khas pada manajer madya adalah posisi mereka yang berada ditengah antara manajer puncak yang menetapkan kebijakan perusahaan dan manajer lini (supervisor) yang mengoperasionalkan kebijakan-kebijakan tersebut, sehingga seringkali membuat mereka merasa terjepit dan tertekan (Schultz, 1987).

Tekanan-tekanan yang dihadapi manajer madya ini potensial menjadi sumber stres kerja yang berdampak negatif bagi mereka yang tidak dapat mengatasinya dengan baik.. Salah satu cara yang banyak disarankan untuk mengatasi stres kerja adalah dukungan sosial. Oleh karena itu pada penelitian ini ingin dilihat gambaran stres kerja, gambaran dukungan sosial yang diperoleh, serta gambaran hubungan antara stres dan dukungan sosial pada manajer madya pria di Jakarta.

Sejauh ini penelitian-penelitian tentang stres kerja telah dititikberatkan pada konsep-konsep seperti role ambiguity dan role conflict sebagai penentu utama reaksi stres (Beehr, 1985, Fisher & Gitelson, 1983, Jackson & Schuler, 1985, dalam Spielberger, 1991). Namun studi yang dilakukan oleh Jackson & Schuler, 1985 menunjukkan tidak ada hubungan antara tingkatan organisasi, role conflict dan role ambiguity. Berdasarkan penelitian tersebut Spielberger mengemukakan 2 aspek penyebab stres kerja, yaitu tekanan pekerjaan dan kurangnya dukungan dari organisasi maupun orang-orang di lingkungan kerja (Spielberger, 1991). Pada manajer madya orang-orang disekitarnya mempunyai peran yang besar dalam menimbulkan stres maupun membantu mengatasinya. Banyak penelitian yang telah membuktikan besarnya manfaat dukungan sosial, terutama dalam perannya sebagai penahan (buffer) stres. Dari beberapa jenis dukungan sosial yang diajukan peneliti-

peneliti sebelumnya, peneliti memilih 7 jenis dukungan (instrumental, informasi, evaluasi, emosi, model, penghargaan, jaringan) untuk digunakan pada penelitian ini.

Subyek penelitian ini adalah 58 orang manajer madya pria dari berbagai perusahaan, di Jakarta, yang di ambil dengan menggunakan teknik incidental sampling. Alat ukur yang digunakan adalah job stress survey (ISS) untuk mengukur stres kerja dan kuesioner dukungan sosial untuk mengukur dukungan sosial yang diperoleh dan sumber dukungan. Pengolahan data dilakukan dengan menghitung persentase (deskriptif statistik) dan korelasi Pearson Product Moment untuk melihat hubungan antara stres dan dukungan sosial.

Hasil penelitian menunjukkan gambaran stres kerja yang dialami para manajer madya pria di Jakarta secara keseluruhan, intensitas maupun frekuensinya tergolong sedang, baik yang disebabkan aspek tekanan pekerjaan maupun kurangnya dukungan. Terlihat juga bahwa 3 stresor yang memiliki pengaruh relatif terbesar merupakan stresor tekanan pekerjaan (berurusan dengan situasi krisis; harus memenuhi tenggat waktu; dan bekerja melebihi batas waktu yang telah ditetapkan). Gambaran dukungan sosial yang diperoleh manajer madya menunjukkan hasil yang tergolong sedang, secara total maupun pada setiap jenis dukungan sosial. Sementara orang-orang yang paling diandalkan subyek sebagai sumber dukungan sosial di lingkungan kerja adalah atasan langsung (dukungan instrumental, informasi, evaluasi, model dan penghargaan), bawahan (dukungan instrumental), rekan kerja setara (dukungan informasi dan jaringan). Di lingkungan keluarga dukungan sosial terutama diperoleh dari istri (dukungan evaluasi, emosi dan jaringan), serta orang tua (dukungan model). Orang-orang yang dipilih subyek sebagai peringkat kedua paling banyak memberi dukungan adalah rekan kerja setara (semua jenis dukungan). Sebagian besar hubungan antara dimensi/subdimensi stres dengan dimensi-dimensi dukungan sosial tidak signifikan. Tetapi terdapat beberapa hubungan yang signifikan, yaitu antara indeks kurangnya dukungan dari stres dengan dukungan sosial total, dukungan instrumental, evaluasi, emosi dan jaringan; serta antara subdimensi frekuensi kurangnya dukungan dari stres dengan dukungan instrumental dan evaluasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan mengenai stres kerja dan peran dukungan sosial dalam mengatasi stres kerja, khususnya pada manajer madya pria, di Jakarta sehingga selanjutnya dapat dimanfaatkan untuk menentukan cara yang sesuai dan efektif bagi usaha-usaha maupun program-program yang dibuat dengan tujuan mengatasi stres kerja.