

**UPAYA PENGENDALIAN STRESS KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PRAJURIT BATALYON
ARTILERI MEDAN 11/ KOSTRAD MAGELANG
TAHUN 2016**

TESIS



Diajukan Oleh :

ISMAIL
NIM : 142302657

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2016**

**UPAYA PENGENDALIAN STRESS KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PRAJURIT BATALYON
ARTILERI MEDAN 11/ KOSTRAD MAGELANG
TAHUN 2016**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-2/ gelar Magister
pada Program Magister Manajemen
STIE WIDYA WIWAHA



Diajukan Oleh :

ISMAIL
NIM : 142302657

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2016**

TESIS

**UPAYA PENGENDALIAN STRESS KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PRAJURIT BATALYON
ARTILERI MEDAN 11/ KOSTRAD MAGELANG
TAHUN 2016**

Oleh :

ISMAIL
NIM : 142302657

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Pada tanggal :

Penguji I

Penguji II

Dra. Ary Sutrischastini, M.Si

Drs. Muda Setia Hamid, MM., Ak

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta,

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Prof. Dr. Abdul Halim, MBA., Ak

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

UPAYA PENGENDALIAN STRESS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PRAJURIT BATALYON ARTILERI MEDAN 11/ KOSTRAD MAGELANG TAHUN 2016

Yang dibuat untuk melengkapi sebagai persyaratan menjadi Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau berasal dari tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan kesarjanaan di Lingkungan STIE Widya Wiwaha maupun di perguruan Tinggi manapun, kecuali bagian yang sumber informasi dicantumkan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Oktober 2016

ISMAIL
NIM : 142302657

KATA PENGANTAR

Yang pertama diungkapkan adalah puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan kesempatan yang diberikan kepada kami, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan akademik yang ditetapkan pihak STIE Widyia Wiwaha Yogyakarta agar penulis memperoleh gelar Magister Manajemen. Kami menyadari bahwa tesis ini diselesaikan atas bantuan banyak pihak, baik bantuan yang diterima secara langsung maupun tidak langsung.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA., Ak selaku Direktur Program Magister Manajemen STIE Widyia Wiwaha Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Endy Gunanto, MM., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan.
3. Bapak Drs. Muda Setia Hamid, MM, Ak., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan serta selaku Dosen Penguji II.
4. Bapak/ Ibu dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak / Ibu Dosen Magister Manajemen STIE Widyia Wiwaha Yogyakarta.

6. Pimpinan dan Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang
7. Segenap keluarga yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil selama proses studi dan penyusunan serta menyelesaikan seluruh aktivitas pendidikan..
8. Seluruh rekan satu angkatan yang senantiasa saling mengingatkan, berbagi suka/duka dan bekerja sama melakukan berbagai hal selama menempuh pendidikan di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Apabila dalam penulisan dan penyusunan tesis ini terdapat kekurangan atau terdapat kata maupun kalimat yang kurang sesuai, kami mohon maaf. Mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan maupun pihak manapun yang bermaksud memanfaatkannya. Dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta, Oktober 2016

ISMAIL
NIM : 142302657

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAKSI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Pertanyaan Penelitian	5
D. Tujuan penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Teori	8
B. Penelitian Yang Relevan	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	28
B. Subyek dan Obyek Penelitian	29
C. Sumber Data	29

	D. Metode Pengumpulan Data	30
	E. Instrumen Penelitian	31
	F. Keabsahan Data	31
	G. Metode Analisis Data	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data	33
	B. Pembahasan	48
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	59
	B. Saran	61
	DAFTAR PUSTAKA	

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Analisis Data	32
Gambar 4.1 Gedung Yonarmed 11/1/2 Kostrad	33
Gambar 4.2. Pembinaan dan Motivasi Prajurit	46

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Kondisi stres yang dialami oleh prajurit, pada akhirnya memberikan dampak bagi institusi. Kinerja prajurit yang semestinya optimal, justru stagnan bahkan mengalami penurunan. Kondisi ini tentu saja berakibat merugikan institusi, sehingga perlu dikelola dan dikendalikan dengan baik. Atasan langsung maupun pimpinan batalyon serta pimpinan Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang secara umum perlu mengambil kebijakan berkaitan dengan stres kerja yang dialami oleh prajuritnya.

Tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui stres kerja prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang ditinjau dari lingkungan, organisasi dan individu dan untuk mengetahui upaya pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang Tahun 2016.

Desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, yaitu dengan cara melakukan pengamatan terhadap obyek penelitian atau meneliti hal (kejadian) yang sudah ada.

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang adalah beban pikiran yang dialami seseorang sehingga mengganggu pekerjaannya, masalah keluarga yang cukup mengganggu, tugas dan tanggung jawab yang terlalu berat dan ketidakjelasan ukuran atau standar kerja yang diterapkan, kelelahan akibat beban kerja yang tinggi. Upaya pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang adalah dengan cara Berikan variasi dalam pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan (1) Berikan motivasi kepada prajurit dengan pimpinan selalu melekat dalam setiap kegiatan. (2) Berikan hal seperti libur ataupun weekend bagi prajurit untuk mereka merefresh pikiran dari padatnya aktivitas, (3) Berikan perubahan pada kondisi batalyon sehingga menimbulkan suasana baru bagi setiap Prajurit Armed 11, (4) Pengendalian pikiran yaitu dengan cara belajar berpikir positif dan mengendalikan pikiran dengan lebih bijak, (5) Pengendalian perasaan yang tertekan dengan bekerja lebih dewasa, apabila tidak mengerti dengan tugas yang anda peroleh tanyakan kepada pimpinan maupun rekan kerja, jadi tidak dipendam sendiri, tidak menunda pekerjaan dan perbanyak ibadah; (6) Pengendalian emosi dengan cara melakukan kegiatan kecil untuk merefresh pikiran anda, dan berolah raga, bersosialisasi dengan teman dan membuat hati selalu gembira, (7) pengendalian situasi dengan dengan lebih akrab dengan teman dan atasan; dan (8) pengendalian stres karena tuntutan yang bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya, dengan cara mengupayakan bahwa pengendalian tuntutan itu bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya dengan berupaya membuat agar aktivitas kerja bisa sesuai dengan kehendak hati, dan tidak menganggap rekan kerja adalah saingan tapi merupakan *team work*.

Kata kunci : *pengendalian, stres kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus tanpa henti mengakibatkan terjadinya perubahan diberbagai bidang. Pasca terjadinya krisis ekonomi yang berkembang ke krisis multidimensional di Indonesia beberapa waktu yang lalu, kondisi perekonomian di Indonesia belum menunjukkan situasi yang stabil. Hal ini ditunjukkan dengan berbagai indikator perekonomian yang ada, dimana tingkat inflasi masih tinggi dan pertumbuhan ekonomi lambat. Selain itu, harga-harga kebutuhan pokok tidak terkendali dan cenderung mengalami perubahan, khususnya kenaikan harga yang terjadi begitu cepat.

Situasi ini mengakibatkan semakin banyaknya orang yang memiliki penghasilan terbatas atau dari kalangan golongan ekonomi menengah ke bawah yang makin kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada akhirnya, orang-orang tersebut sebagian mengalami gangguan karena beban pikiran yang makin berat dalam upayanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya masing-masing. Beban pikiran yang dimiliki seseorang ternyata berdampak pada kehidupan orang tersebut secara menyeluruh. Beban yang seharusnya hanya dipikirkan dirumah, ternyata ikut terbawa ketika masuk kerja diinstansinya masing-masing. Hal ini mengakibatkan pada penurunan kinerja seseorang, dikarenakan banyaknya beban pikiran yang harus

dirasakan, sehingga konsentrasi untuk melakukan pekerjaan menjadi berkurang. Hal yang demikian itu akan mengakibatkan terjadinya stres.

Selain beban pikiran yang berat, stres juga diakibatkan oleh perasaan. Perasaan yang terlalu mendalam terhadap berbagai hal yang dialami maupun dilakukan bisa menimbulkan dan mengakibatkan stres bagi seseorang. Emosi yang terlalu meledak-ledak dan tidak dapat dikendalikan juga dapat mengakibatkan terjadinya stres. Adanya tuntutan, baik dari diri sendiri, keluarga maupun tempat bekerja mengakibatkan tingkat stres seseorang makin cepat. Menurut Hasibuan (2000), stres adalah suatu kendali ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang.

Tiap pekerjaan memiliki stres, kecemasan dan konflik yang muncul dalam melaksanakan pekerjaan. Stres yang dialami tergantung dari tuntutan-tuntutan spesifik pekerjaannya serta kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Pekerjaan yang memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan orang lain, beban kerja yang berlebihan, rutinitas yang menimbulkan kebosanan dan sewaktu-waktu muncul berbagai tekanan karena keadaan darurat merupakan penyebab stres. Dalam pekerjaannya, prajurit berhubungan dengan individu atau manusia yang memiliki berbagai macam karakter dan tuntutan tanggung jawab pekerjaan yang sangat tinggi.

Guna melancarkan tugas-tugas tersebut, Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang yang berlokasi di jalan Manggis di Kotamadya Magelang ini dilengkapi sejumlah SDM yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhannya. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi akan lebih

terjamin bilamana para prajurit di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang yang merupakan prajurit TNI AD sebagai sumber terpenting di dalam organisasi mampu memberikan kinerja secara optimal. Para prajurit dapat melakukan seluruh pekerjaannya secara baik dan benar dengan kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Mereka merasa bahwa organisasi telah memberikan yang terbaik kepada mereka, sehingga mereka pun akan melaksanakan seluruh kewajiban mereka agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Pada kenyataannya, sebagai manusia normal, terkadang sebagian prajurit mengalami masa-masa dimana kinerjanya bisa menurun. Penurunan kinerja tersebut salah satunya diakibatkan adanya perasaan bosan, banyaknya beban pikiran yang dirasakan, baik karena tugas maupun pikiran secara pribadi serta faktor lainnya yang dapat menimbulkan stres bagi prajurit tersebut. Dalam menangani stres yang dialami prajurit, Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang sering mengalami kendala, yaitu kurangnya kesadaran prajurit tentang fungsi dan peran yang dimiliki, sehingga timbul stres kerja yang tidak dapat dikendalikan. Konflik peran yang terjadi dalam organisasi mengakibatkan antar individu mengalami kelebihan beban kerja sehingga disatu sisi ada prajurit yang kurang dalam bekerja, sedangkan di sisi lain ada prajurit yang beban kerjanya berlebihan. Kurang efektifnya prajurit dalam melakukan pekerjaan, seperti membaca koran, ngobrol dengan teman sekerja, serta keluar kantor pada waktu jam kerja, adalah salah dampak dari adanya stres kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemui beberapa prajurit terlihat masih ada yang trauma dengan tugasnya pada waktu kerusuhan di Ambon, Poso dan daerah rawan konflik lainnya, mereka masih terbayang – bayang kejadian-kejadian di tempat tugasnya, karena ada beberapa prajurit yang menembak masyarakat sipil sehingga kalau terkadang mereka teringat mereka menjadi diam dan terkesan kurang aktif, kemudian beberapa prajurit juga mengatakan bosan karena kerjaan dirasa monoton sehingga merasa jenuh atau bosan. Ketika memasuki ruang tertentu, terlihat prajurit justru sedang ngobrol pada jam kerja. Penyikapan atas hal-hal tersebut, pihak pada dasarnya sudah mengetahui dan memahami perilaku yang dilakukan prajurit-prajurit tersebut. Namun sampai dengan saat ini, secara khusus Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang belum menyediakan bagian yang khusus menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh prajurit. Di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang sebenarnya sudah ada bagian yang menangani prajurit yang bermasalah, tetapi cenderung hanya melakukan tindakan pada prajurit yang melakukan tindakan atau indisipliner. Bagi prajurit yang memiliki masalah yang berkaitan dengan stres kerja sampai dengan saat ini belum diadakan ruang konseling dan menyerahkan sepenuhnya pada atasan masing-masing sebagai bagian dari wujud pembinaan.

Kondisi stres yang dialami oleh prajurit sebagaimana gejala yang ditunjukkan di atas, pada akhirnya memberikan dampak bagi organisasi. Kinerja prajurit yang semestinya optimal, justru stagnan bahkan mengalami penurunan. Kondisi ini tentu saja berakibat merugikan institusi, sehingga

perlu dikelola dan dikendalikan dengan baik. Atasan langsung maupun pimpinan batalyon serta pimpinan Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang secara umum perlu mengambil kebijakan berkaitan dengan stres kerja yang dialami oleh prajuritnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian berkaitan dengan stres kerja yang dialami oleh prajurit di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang serta kinerja yang dihasilkannya. Judul penelitiannya adalah “Upaya Pengendalian Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang Tahun 2016.”

B. Perumusan Masalah

Di lingkungan Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, seorang prajurit dalam satu kesatuan tugasnya memiliki potensi mengalami stres yang diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu banyak, beban pikiran yang terlalu berat maupun faktor lain yang dapat mengakibatkan stres. Stres kerja yang dialami oleh prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang masih tinggi.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah sebagaimana tersaji di atas, pertanyaan penelitian yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana stres kerja prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, ditinjau dari lingkungan, organisasi dan individu?
2. Bagaimana upaya pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui stres kerja prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang ditinjau dari lingkungan, organisasi dan individu.
2. Untuk mengetahui upaya pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang Tahun 2016.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai sumbangan pikiran untuk selanjutnya dijadikan bahan pertimbangan dan masukan yang berarti bagi Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja prajurit, khususnya di Batalyon Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang

relevan dengan penelitian ini. Selain itu dapat dijadikan sebagai bahan ajar bagi pendidik.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Spielberg (dalam Hulaifah, 2012), stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Robbins (1996), pengertian stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*contrains*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai kepentingan yang tidak pasti.

Pendapat lain menurut Selye, seorang pelopor riset tentang stres (dalam Agung, 2007) menyatakan bahwa stres merupakan tanggapan yang tidak khas terhadap setiap tuntutan terhadap suatu organisme. Definisi lain dari stres menurut Hasibuan (2000), adalah suatu kendali ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang.

Soewondo (dalam Hulaifah, 2012) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan oleh para ahli sebagaimana terurai di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres adalah suatu kondisi yang dinamis yang berdampak pada seseorang individu yang diakibatkan oleh kesempatan, tuntutan, dan kendala yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Masalah stres kerja di dalam suatu organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi,

proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Baron dan Greenberd (dalam Hulaifah, 2012), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian prajurit dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

b. Sumber Penyebab Stres

Menurut Robbins (1996), sumber penyebab stres adalah sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan

a) Ketidakpastian Ekonomi.

Dalam kondisi ekonomi yang melemah, maka orang menjadi semakin mencemaskan keadaan mereka. Kondisi yang tidak menguntungkan ini akan berdampak pada pengurangan tenaga kerja, walaupun bisa dalam bentuk lain, seperti pengurangan

jumlah gaji dan sebagainya. Kondisi ini sering menimbulkan stres pada prajurit.

b) Ketidakpastian Politik.

Kondisi politik yang menimbulkan stres adalah kekhawatiran yang disebabkan apabila timbul suatu perpecahan dalam negeri dan terjadi peperangan sehingga rakyat merasakan suatu ancaman dalam dirinya akibat dari ketidakpastian.

c) Ketidakpastian Teknologi.

Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres. Hal ini timbul mungkin karena masalah dalam komputer, robotika, otomatisasi dan hal-hal lain dari inovasi teknologi yang merupakan ancaman bagi prajurit dan dapat menyebabkan mereka stres.

2) Faktor Organisasi

a) Tuntutan Peran.

Tuntutan ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang suatu fungsi peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Tuntutan ini akan menimbulkan konflik peran dalam menciptakan harapan-harapan yang hampir tidak bisa dipuaskan. Konflik dalam hal beban pekerjaan yang akan dialami oleh prajurit apabila waktu menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diharapkan.

b) Tuntutan antar Pribadi.

Tuntutan ini adalah tekanan yang diciptakan oleh prajurit lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk akan menimbulkan stres yang cukup besar.

c) Struktur Organisasi.

Struktur organisasi menentukan suatu perbedaan tingkatan dalam organisasi, tingkat peraturan, dan suatu tingkat dari mana keputusan itu di buat. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan akan berpotensi menimbulkan stres.

d) Kepemimpinan Organisasi.

Kepemimpinan suatu organisasi mewakili gaya managerial dari eksekutif senior. Beberapa eksekutif senior menciptakan suatu budaya bercirikan ketegasan, ketakutan dan keragu-raguan. Mereka membangun suatu tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat prajurit yang tidak dapat mengikuti peraturan yang dibuatnya.

3) Faktor Individual

a) Masalah Keluarga.

Masalah keluarga yang dapat menimbulkan stres mencakup perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau

kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit dan hal-hal lain.

b) Masalah Ekonomi.

Masalah ekonomi yang diciptakan individu adalah terlalu merentangkan sumber daya keuangan yang dimilikinya merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi prajurit dan mengganggu perhatian prajurit terhadap pekerjaannya.

c) Kepribadian.

Kepribadian manusia dalam mempengaruhi stres sangat dipengaruhi kondisi fisik dan mental serta reaksi mereka apa yang sedang dilakukan atau kerjakan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2000), penyebab stres pada prajurit antara lain:

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e) Balas jasa yang terlalu rendah
- f) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

c. Konsekuensi-konsekuensi Stres

Gerakan tubuh maupun mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan

sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi.

Menurut Robbins (1996), akibat-akibat yang ditimbulkan oleh stres adalah sebagai berikut:

1) Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

2) Gejala Psikologis

Stres pada individu atau prajurit dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan. Stres dapat muncul dalam keadaan psikologis lain seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.

d. Manajemen Stres

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja

akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001):

1) Strategi Penanganan Individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain

- a) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang prajurit merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para prajurit tersebut seharusnya (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam dan sebagainya.
- b) Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, prajurit dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan

demikian prajurit yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam organisasi di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

- c) Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tennis, bulutangkis dan sebagainya.

2) Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- a) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur

birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

b) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

3) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan

penting atau sebuah pengertian yang ambigi dari apa yang dia kerjakan.

- 4) Strategi Dukungan Sosial. Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh prajurit sesuai dengan perannya dalam organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang prajurit pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja prajurit adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing prajurit selama periode tertentu. Sebuah organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pada prajuritnya. Penilaian kinerja memainkan peranan

yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Menurut Simamora (2004), kinerja prajurit adalah tingkat dimana para prajurit mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

b. Penilaian kinerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja prajurit. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja prajurit adalah:

- 1) Karakteristik situasi
- 2) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- 3) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- 4) Sikap para prajurit dan manajer terhadap evaluasi.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para prajurit dapat kita ketahui sebagai menjadi dua, yaitu:

- 1) Tujuan evaluasi. Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang prajurit dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.
- 2) Tujuan pengembangan. Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang prajurit dimasa yang akan datang.

d. Karakteristik Prajurit Yang Memiliki Kinerja Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik prajurit yang memiliki kinerja tinggi. Mink dalam (Hulaifah, 2012) menyebutkan beberapa karakteristik prajurit yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi:

1) Berorientasi Pada Prestasi.

Prajurit yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2) Percaya Diri.

Prajurit yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3) Pengendalian Diri.

Prajurit yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4) Kompetensi.

Prajurit yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

5) Persisten.

Prajurit yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis dan pekerja keras terus-menerus.

e. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika prajurit tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh prajurit akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang prajurit harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Indikator-indikator kinerja prajurit sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan prajurit dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, prajurit juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Prajurit

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu prajurit dengan prajurit lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun prajurit - prajurit bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Tiffin dan Cornick (dalam Hulaifah, 2012) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel Individu, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- 2) Variabel Organisasi:
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).
 - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Davis dan Newstrom (dalam Hulaifah, 2012) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor kemampuan
 - a) Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
 - b) Keterampilan : kecakapan dan kepribadian
- 2) Faktor motivasi
 - a) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
 - b) Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, sosial dan egoistic.
 - c) Kondisi fisik: lingkungan kerja.

3. Kinerja Prajurit

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia no. 16 tahun 2011, yang dimaksud dengan kinerja adalah keluaran/hasil dari

kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan/program dan sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan yang dimaksud dengan pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai capaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan/ kegagalan dari tujuan/sasaran yang ditetapkan.

Tujuan pengawasan kinerja adalah untuk menilai kinerja di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsinya secara ekonomis, efisien dan efektif, termasuk menguji ketaatannya terhadap ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan dan Sistem Pengendalian Intern serta memberikan rekomendasi atas permasalahan yang ditemukan.

Untuk mengukur kinerja tentara (Perwira maupun Bintara) di lingkungan Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, maka dilakukan penilaian secara berkala terhadap perwira yang ada. Aspek yang dinilai terdiri dari hal-hal sebagai berikut:

- a. Umum, meliputi informasi umum mengenai siapa yang dinilai, informasi umum yang menilai dan keterangan penilaian.

b. Penilaian, meliputi :

- 1) Kepribadian yang terdiri dari aspek moral, disiplin, dedikasi, kejujuran, tanggung jawab, keuletan, kestabilan jiwa, loyalitas, penyesuaian diri dan kemauan untuk maju,
- 2) Kecakapan terdiri dari aspek kepemimpinan, kerja sama, kreatifitas, daya tanggap, kemampuan merencanakan, kemampuan mengarahkan, kemampuan menyatakan pendapat, kemampuan memutuskan, kemampuan mengawasi/ mengendalikan dan kemampuan melaksanakan tugas, kesehatan.

c. Potensi, meliputi

- 1) Bidang penugasan yang terdoro'i dari komandan, staf, guru dan peneliti,
- 2) Kemungkinan promosi, apakah dipromosikan mendahului rekan-rekannya, dipromosikan bersama rekan-rekannya, dipromosikan sesudah rekan-rekannya atau tidak dipromosikan.

d. Catatan Penilai, meliputi data penonjolan dan komentar dari penilai.

e. Tanggapan perwiran yang dinilai, apakah menerima penilaian tersebut atau tidak menerima penilaian tersebut.

f. Catatan atasan penilai, meliputi pilihan setuju dengan penilaian tersebut atau setuju dengan catatan.

B. Penelitian Yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agung Nugroho Endro Prasetyo, 2007, tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Administrasi Pada Pusat Pengembangan Penataran Guru (PPP) Kesenian Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pikiran, perasaan, emosi (*mood*), situasi (peristiwa) dan tuntutan dengan prestasi kerja tenaga administrasi di PPP Kesenian Yogyakarta dan untuk menganalisa jenis-jenis stres yang terjadi pada tenaga administrasi di PPP Kesenian Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga administrasi di PPP Kesenian Yogyakarta sebanyak 304 Karyawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari tenaga tenaga administrasi di PPP Kesenian Yogyakarta sebanyak 60 responden. Metode pengambilan sampel *Purposive Sampling* karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh stres tenaga administrasi terhadap prestasi kerja, maka secara otomatis yang akan dijadikan obyek atau sumber pencarian data. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel jenis stres yang terdiri dari situasi/peristiwa, tekanan, pikiran, perasaan dan mood/emosi secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja hal ini dapat dibuktikan dengan uji t, yang menunjukkan seluruh t hitung dari variabel independen melebihi t tabel atau lebih besar dari t tabel dengan nilai terbesar yaitu 0,567 untuk variabel mood/emosi (X_5). Sedangkan untuk variabel tuntutan (X_2) adalah sebesar 0,498, variabel perasaan (X_4) sebesar

0,479, variabel pikiran (X_3) sebesar 0,426 dan nilai terkecil yaitu 0,337 adalah variabel situasi/peristiwa (X_1). Variabel jenis stres secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja hal ini dapat dibuktikan dengan uji F. Sedangkan untuk pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan model linier yang digunakan sudah cukup baik sebagai model penduga variabel dependen, ini ditunjukkan dengan melihat bahwa kelima variabel independen mampu menjelaskan sebesar 82,7% dan sisanya sekitar 17,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Agung dengan penulis adalah variabel bebasnya yakni stres kerja. Sedangkan perbedaannya adalah meneliti di PPPG Kesenian dan merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wawan Setiyono, 2005, tentang Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Adi Sucipto Yogyakarta. Hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa berdasarkan dari analisis regresi berganda, diperoleh besarnya koefisien determinasi (R^2) yang menerangkan besarnya sumbangan variabel independen (X) yakni faktor-faktor stres terhadap variabel dependen yakni produktivitas Karyawan (Y) yaitu sebesar 45,7 % atau 0,457. Nilai tersebut menunjukkan arti bahwa sebesar 45,7 % produktivitas kerja Karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Yogyakarta dipengaruhi oleh faktor-faktor stres kerja dan sisanya sebesar 54,3 %

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk kedalam model. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen tergolong cukup tinggi. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa tingkat stres berdasarkan faktor lingkungan (X_1), faktor organisasi (X_2), faktor individual (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas prajurit terbukti dan dapat diterima. Berdasarkan dari hasil pengujian serempak (uji F) dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menerangkan tingkat stres berdasarkan faktor lingkungan, organisasi, individual secara bersama-sama atau simultan berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan benar adanya dan terbukti. Dari hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan bahwa dalam persamaan regresi linier berganda dapat memenuhi asumsi klasik sehingga persamaan-persamaan regresi yang ada dalam penelitian ini dapat diyakini kebenarannya dan hasilnya baik untuk digunakan dalam menggeneralisasikan populasi penelitian.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Wawan dengan penulis adalah variabel bebasnya yakni stres kerja. Sedangkan perbedaannya adalah beliau meneliti di PT Gapura Angkasa Cabang Adi Sucipto Yogyakarta, dan merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui upaya pengendalian stres kerja terhadap kinerja prajurit yang bertugas di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Guna memperoleh informasi yang diharapkan, penelitian melakukan kegiatan pengamatan terhadap perilaku prajurit dan menyebarkan angket sesuai dengan data yang dibutuhkan kepada respondennya. Dengan demikian, desain penelitian yang digunakan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu dengan cara melakukan pengamatan terhadap obyek penelitian atau meneliti hal (kejadian) yang sudah ada.

Pengamatan yang dilakukan terhadap obyek penelitian dikarenakan pada saat ini, kinerja yang ditunjukkan oleh prajurit yang bertugas di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang menunjukkan kinerja yang masih belum optimal. Selain itu, tingkat stres kerja yang dialami oleh prajurit yang ada terlihat makin tinggi yang menyebabkan adanya kinerja.

Guna memperoleh data-data yang dibutuhkan penulis, maka obyek penelitian ini adalah Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, dengan mengambil subyek penelitian (responden yang diteliti) adalah prajurit yang bertugas di Batalyon Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, mulai Juni 2016 sampai dengan Agustus 2016. Selama kurun waktu tersebut, penulis

melakukan persiapan, proses penelitian sampai dengan penyusunan dan penulisan laporan hasil penelitian dan pertanggung jawaban.

B. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek Penelitian

Yang dimaksud subyek penelitian, adalah orang, tempat, atau benda yang diamati sebagai sasaran. Adapun subyek penelitian dalam tulisan ini, adalah 30 orang prajurit yang bertugas di bidang Intelijen Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang karena bidang intelijen merupakan bidang yang kompleksitas pekerjaannya tinggi, dan prajurit diharapkan dapat mengendalikan stress kerja.

2. Obyek Penelitian

Yang dimaksud obyek penelitian, adalah hal yang menjadi sasaran penelitian Menurut (Supranto 2000: 21) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Obyek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah yaitu mengenai upaya pengendalian stres kerja terhadap kinerja prajurit yang bertugas di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.

C. Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti yaitu prajurit Batalyon Artileri

Medan 11/ Kostrad Magelang.

2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen-dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini maka digunakan metode sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian. Teknik yang digunakan adalah:
 - a. Angket yaitu melakukan penyebaran pertanyaan terbuka secara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang sejumlah 30 orang, hal ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi dan responden.
 - b. Dokumentasi yaitu mendapatkan data tertulis yang dibutuhkan, yang berasal dari dokumen dan catatan-catatan Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang serta data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
2. Penelitian Kepustakaan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh konsep dan landasan teori dengan mempelajari berbagai literatur, buku, dan dokumen yang berkaitan dengan objek pembahasan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik (cermat, lengkap dan sistematis) sehingga lebih mudah diolah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen dan pedoman wawancara.

F. Keabsahan Data

Menurut Sutopo (2006), triangulasi merupakan cara yang paling umum digunakan bagi peningkatan validitas data dalam penelitian kualitatif. Model penelitian triangulasi data yang mengarahkan peneliti dalam mengambil data harus menggunakan beragam sumber data yang berbeda-beda. Artinya data yang sama atau sejenis akan lebih mantap kebenarannya apabila digali dari beberapa sumber data yang berbeda. Oleh karena itu triangulasi data sering pula disebut sebagai triangulasi sumber.

G. Metode Analisis Data

Informasi atau data yang berhasil dikumpulkan dari responden merupakan pertanyaan berupa kalimat atau data kualitatif. Pada umumnya analisis kualitatif terhadap data dapat dilakukan dengan tahap-tahap: menyeleksi, menyederhanakan, mengklasifikasi, memfokuskan, mengorganisasi (mengaitkan gejala secara sistematis dan logis), membuat abstraksi atas kesimpulan makna hasil analisis. Model analisis kualitatif yang terkenal adalah model Miles & Hubberman (1992) yang meliputi :

1. Reduksi data

Reduksi data adalah memilah data penting, relevan, dan bermakna dari data yang tidak berguna.

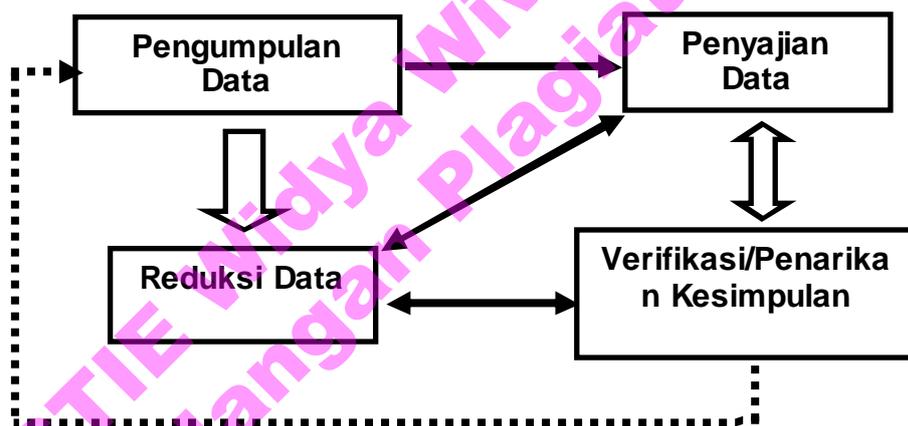
2. Sajian deskriptif

Sajian deskriptif berupa narasi, visual gambar, tabel, dengan sajian yang sistematis dan logis.

3. Penyimpulan dari hasil yg disajikan.

Model analisis diatas dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1. Analisis Data



Sumber : Miles & Hubberman (1992: 424)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Yonarmed 11/1/2 Kostrad merupakan Satuan pelaksana Menarmed 1/2 Kostrad yang mempunyai tugas pokok memberikan bantuan tembakan secara terus menerus dan tepat waktu kepada satuan yang dibantu dengan cara menghancurkan/menetralsir sasaran yang mengganggu tercapainya tugas satuan yang dibantu. Di samping itu satuan juga memiliki tugas untuk menyiapkan satuan guna melaksanakan tugas-tugas OMSP yang diberikan oleh Komando Atas.

Gambar 4.1 Gedung Yonarmed 11/1/2 Kostrad



Sumber : profil Yonarmed 11/1/2 Kostrad

Satuan Yonarmed 11/1/2 Kostrad berdislokasi di Jl. Kosen Hirohusodo Selatan Desa Gelangan Kecamatan Magelang Tengah Kotamadya Magelang Jawa Tengah dan secara geografis terletak diantara G. Merapi dan G. Merbabu dengan luas tanah 51.301 M².

Bidang tugas yang dilaksanakan di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad

Magelang adalah sebagai berikut :

a. Bidang Intelijen.

Ruang Lingkup kegiatan di Bidang Intelijen adalah sebagai berikut :

1) Pembinaan Kemampuan Intelijen, dengan kegiatan meliputi :

a) Pembinaan organisasi.

Secara kuantitas terpenuhi 100 % namun secara kualitas baru mencapai 75 % (sebagian personel belum memiliki kualifikasi Intel).

b) Pembinaan Personel.

Dalam rangka pembinaan dan penggunaan personel yang berkualifikasi intelijen, maka satuan memonitor dan mengajukan untuk mengikuti pendidikan, pelatihan/penataran intelijen.

c) Materiil.

Untuk mendukung tugas-tugas intelijen satuan belum memiliki Almatsus Intelijen dan menggunakan prasarana yang ada serta swadaya satuan.

2) Pembinaan Fungsi Intelijen.

Pembinaan Fungsi Intelijen melaksanakan tugas :

- a) Penyelidikan anggota atau keluarganya yang terindikasi organisasi terlarang maupun kepercayaan/aliran agama yang menyimpang, melaksanakan *Security Clearance* untuk persyaratan nikah untuk cais anggota bujangan yang mengajukan nikah dan anggota yang akan mengikuti pendidikan untuk jenjang karier.

b) Pengamanan, meliputi kegiatan pengamanan materiil dan keuangan, pengamanan dokumentasi/berita, serta pengamanan kegiatan.

c) Penggalangan.

3) Administrasi Intelijen.

Pelaksanaan administrasi Intelijen sesuai dengan Buku Pedoman Administrasi Kesatuan Setingkat Batalyon yang dikeluarkan oleh Pangkostrad sesuai Peraturan Kasad Nomor Per Kasad/5/VII/2007 tanggal 5 Juli 2007 tentang pedoman Garmin kesatuan setingkat Yon dan Bujukmin PT : PAM 22 Nomor Skep/79/III/2002 tentang administrasi intelijen.

b. Bidang Operasi.

Ruang Lingkup kegiatan di Bidang Operasi adalah sebagai berikut :

1) Organisasi.

Yonarmed 11/1/2 Kostrad merupakan Satuan pelaksana Menarmed 1 Divif 2 Kostrad dengan Tugas Pokok memberikan bantuan tembakan secara cepat, bijak dan teliti serta tepat waktu kepada satuan yang dibantu untuk menetralsisir sasaran-sasaran yang menghambat tercapainya tugas pokok satuan yang dibantu. Yonarmed 11/1/2 Kostrad menggunakan TOP sesuai Skep Kasad Nomor Skep/40/III/1986 tanggal 31 Maret 1986 terdiri dari 1 Mayon, 1 Baterai Markas dan 3 Baterai Tempur dengan Alutsista meriam 76 mm/Gun.

2) Kesiapan Satuan.

a) Kesiapan Personel.

Personel yang dapat dioperasionalkan sesuai fungsi kecabangan Armed adalah 3 Raipur.

b) Kesiapan Materiil.

Satuan hanya mampu menggerakkan 1 Raipur dalam melaksanakan tugas sesuai fungsi kecabangan.

c) Kesiapan Peranti Lunak.

Peranti lunak yang tersedia sebagai referensi sudah memadai.

d) Kesiapan Lain.

Satuan tetap melaksanakan pembinaan kemampuan BDM, olah raga umum (Oraum) dan olah raga militer (Oramil) guna mendukung tugas operasi.

c. Latihan.

Kegiatan latihan yang dilaksanakan sampai dengan bulan Juni TA. 2016 sebagai berikut :

- 1) Latihan Program, seperti Latorsar., UTP Umum., USJM Perorangan, Latbakjatri Tw I & II., Latorjab.. UTP Jab.
- 2) Latihan Non Program seperti Latihan Siaga Pengamanan, Pembinaan Jasmani Militer (Oraum dan Oramil), Bela Diri Militer, Minggu Militer, Latihan PBB dan Defile.

Berikut ini adalah hasil penelitian mengenai Stres Kerja Bagi Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang dan upaya pengendaliannya dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Stres Kerja Bagi Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang

Faktor stres kerja merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Pada dasarnya faktor-faktor penyebab stres kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya, factor yang mempunyai potensi sebagai pencetus stres disebut factor penekan. Demikian juga yang disampaikan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada orang narasumber sejumlah 30 orang prajurit yang bertugas di bidang Intelijen Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, pada penyebaran angket yang dilakukan tanggal 16 Agustus 2016 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Prajurit 1 : *Stres kerja menurut prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang adalah suatu kejenuhan atau kelelahan yang timbul dari personil karena adanya suatu kegiatan yang sifatnya monoton ataupun memiliki mobilitas yang tinggi selalu berubah setiap saat, dan juga waktu istirahat yang kurang bagi prajurit.*
- Prajurit 2 : *Stres perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami prajurit dalam menghadapi pekerjaannya.*
- Prajurit 3 : *Tekanan yang dihadapi seseorang*
- Prajurit 4 : *beban kerja berlebihan*
- Prajurit 5 : *kejenuhan atau kelelahan yang timbul dari personil*
- Prajurit 6 : *Stres perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami prajurit dalam menghadapi pekerjaannya.*
- Prajurit 7 : *Stres kerja adalah kelelahan yang timbul dari personil karena adanya suatu kegiatan yang*
- Prajurit 8 : *Stres perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami prajurit dalam menghadapi pekerjaannya.*
- Prajurit 9 : *Stres kerja adalah gangguan kejiwaan pada pekerja*

- Prajurit 10 : *Tertekan perasaannya*
- Prajurit 11 : *Stres kerja menurut prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang adalah suatu kejenuhan atau kelelahan*
- Prajurit 12 : *Stres perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami prajurit dalam menghadapi pekerjaannya.*
- Prajurit 13 : *Stres karena pekerjaan bertumpuk*
- Prajurit 14 : *Stres karena kerja dibawah tekanan*
- Prajurit 15 : *Stres kerja menurut juga waktu istirahat yang kurang bagi prajurit.*
- Prajurit 16 : *Stres nerasaan tertekan yang dialami prajurit dalam menghadapi pekerjaannya.*
- Prajurit 17 : *Stres ya tertekan*
- Prajurit 18 : *suatu kejenuhan atau kelelahan yang timbul dari personil karena adanya suatu kegiatan yang sifatnya monoton.*
- Prajurit 19 : *Stres nerasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami prajurit dalam menghadapi pekerjaannya.*
- Prajurit 20 : *Stres kerja adalah jenuh*
- Prajurit 21 : *Stres perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami prajurit dalam menghadapi pekerjaannya.*
- Prajurit 22 : *Stres ditunjukkan dengan perasaan yang tertekan*
- Prajurit 23 : *Stres adalah perasaan yang tertekan*
- Prajurit 24 : *karena adanya suatu kegiatan yang sifatnya monoton ataupun memiliki mobilitas yang tinggi selalu berubah setiap saat, dan juga waktu istirahat yang kurang bagi prajurit.*
- Prajurit 25 : *Stres perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami prajurit dalam menghadapi pekerjaannya.*
- Prajurit 26 : *beban kerja berlebihan*
- Prajurit 27 : *Suasana lingkungan pekerjaan yang menekan sehingga menimbulkan stres*
- Prajurit 28 : *Stres adalah gejala seseorang tampak murung karena terbebani masalah*
- Prajurit 29 : *Stres kerja menurut prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang adalah suatu kejenuhan atau kelelahan yang timbul dari personil karena adanya suatu kegiatan yang sifatnya monoton ataupun memiliki mobilitas yang tinggi selalu berubah setiap saat, dan juga waktu istirahat yang kurang bagi prajurit.*
- Prajurit 30 : *Stres perasaan yang menekan tertekan yang dialami prajurit dalam menghadapi pekerjaannya.*

Berdasarkan narasumber diatas diketahui bahwa stres kerja merupakan Stres kerja menurut prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang adalah suatu kejenuhan atau kelelahan yang timbul dari personil karena adanya

suatu kegiatan yang sifatnya monoton ataupun memiliki mobilitas yang tinggi selalu berubah setiap saat, dan juga waktu istirahat yang kurang bagi prajurit.

Penyebab stres kerja bisa terjadi pada prajurit Batalyon Artileri Medan

11/ Kostrad Magelang, menurut narasumber apabila ditinjau dari :

a. Faktor Lingkungan

- Prajurit 1 : *Kondisi lingkungan yang tidak berubah maupun kondisi satuan yang tidak berubah menyebabkan adanya kebosanan dalam beraktivitas di batalyon*
- Prajurit 2 : *Apabila ditinjau dari lingkungan luar seperti kondisi perekonomian indonesia yang tidak menentu dimana harga harga naik turun sangat berpengaruh pada kondisi perekonomian prajurit yang terkadang bikin stres*
- Prajurit 3 : *lingkungan atau kondisi tempat kerja yang terkadang menekan perasaan*
- Prajurit 4 : *hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis.*
- Prajurit 5 : *Tekanan mental dari apabila ditugaskan di daerah rawan kerusuhan*
- Prajurit 6 : *Kondisi ekonomi dimana harga kebutuhan semakin mahal gaji tetap*
- Prajurit 7 : *situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman.*
- Prajurit 8 : *Teknologi kian pesat tapi sarana dan prasarana belum mendukung sejalan dengan perkembangan teknologi*
- Prajurit 9 : *Kondisi lingkungan yang tidak berubah maupun kondisi satuan yang tidak berubah menyebabkan adanya kebosanan dalam beraktivitas di batalyon*
- Prajurit 10 : *kondisi perekonomian indonesia yang sangat berpengaruh pada kondisi perekonomian prajurit yang terkadang bikin stres*
- Prajurit 11 : *lingkungan atau kondisi tempat kerja yang terkadang menekan perasaan*
- Prajurit 12 : *hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis.*
- Prajurit 13 : *Lingkungan ekonomi dan teknologi saya kira perkembangannya kalo tidak bijak mengikuti bisa stres*
- Prajurit 14 : *Teknologi yang kian pesat membuat prajurit harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu*
- Prajurit 15 : *Tekanan dari faktor ekonomi*
- Prajurit 16 : *Tekanan dari luar yang membuat semakin berat beban*
- Prajurit 17 : *Politik indonesia yang tidak menentu sering terjadi*

- kerusakan jadi kami terkadang mesti ditugaskan kesana meninggalkan keluarga*
- Prajurit 18 : *Perkembangan teknologi membuat harus belajar menyesuaikan lagi*
- Prajurit 19 : *lingkungan yang tidak berubah maupun kondisi satuan yang tidak berubah menyebabkan adanya kebosanan*
- Prajurit 20 : *kondisi perekonomian prajurit yang terkadang bikin stres*
- Prajurit 21 : *lingkungan atau kondisi tempat kerja yang terkadang menekan perasaan*
- Prajurit 22 : *hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis.*
- Prajurit 23 : *Lingkungan yang tidak kondusif*
- Prajurit 24 : *Kondisi lingkungan kerja yang monoton bikin bosan*
- Prajurit 25 : *Lingkungan yang tidak mendukung*
- Prajurit 26 : *Kondisi lingkungan yang tidak berubah membuat kebosanan dalam beraktivitas di batalyon*
- Prajurit 27 : *kondisi perekonomian indonesia yang tidak menentu berpengaruh pd kondisi perekonomian prajurit yang terkadang bikin stres*
- Prajurit 28 : *lingkungan atau kondisi tempat kerja yang terkadang menekan perasaan*
- Prajurit 29 : *hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis.*
- Prajurit 30 : *Lingkungan luar yang menekan*

Berdasarkan narasumber diatas pemicu stres adalah :

- 1) Kondisi lingkungan yang tidak berubah maupun kondisi satuan yang tidak berubah menyebabkan adanya kebosanan dalam beraktivitas di batalyon.
- 2) Politik Indonesia yang tidak menentu sering terjadi kerusakan jadi kami terkadang mesti ditugaskan kesana meninggalkan keluarga.
- 3) Kondisi perekonomian indonesia yang tidak menentu dimana harga harga naik turun sangat berpengaruh pada kondisi perekonomian prajurit yang terkadang bikin stres.
- 4) Hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis.

b. Faktor Organisasi

- Prajurit 1 : *Organisasi sudah berjalan baik tapi kurangnya variasi dalam menjalankan aktivitas yang juga menimbulkan kejenuhan bagi prajurit dalam beraktivitas.*
- Prajurit 2 : *kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada prajurit merupakan potensi sumber stres.*
- Prajurit 3 : *Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar*
- Prajurit 4 : *Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas*
- Prajurit 5 : *tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil*
- Prajurit 6 : *Tuntutan tugas*
- Prajurit 7 : *kurangnya dilibatkan dalam pengambilan keputusan*
- Prajurit 8 : *Tekanan untuk menghindari kekeliruan*
- Prajurit 9 : *Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan prajurit*
- Prajurit 10 : *Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh prajurit lain*
- Prajurit 11 : *beban kerja berlebihan*
- Prajurit 12 : *kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan*
- Prajurit 13 : *kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik bagi pekerja.*
- Prajurit 14 : *Tuntutan antar pribadi, antar teman*
- Prajurit 15 : *Banyaknya pekerjaan akibatnya prajurit tersebut mudah lelah dan marah*
- Prajurit 16 : *Kurangnya dukungan rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar*
- Prajurit 17 : *peraturan*
- Prajurit 18 : *kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang jadi membosankan*
- Prajurit 19 : *hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar*
- Prajurit 20 : *kondisi kebijakan, strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja*
- Prajurit 21 : *beban kerja berlebihan*
- Prajurit 22 : *tingkat aturan dan peraturan kerja*
- Prajurit 23 : *kondisi kebijakan, dan kondisi lingkungan kerja*
- Prajurit 24 : *Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan*
- Prajurit 25 : *kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja*
- Prajurit 26 : *Kurang kompak*
- Prajurit 27 : *Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh prajurit lain*

- Prajurit 28 : *kondisi pekerjaan yang itu-itu saja*
Prajurit 29 : *kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja*
Prajurit 30 : *beban kerja berlebihan*

Berdasarkan pendapat diatas faktor yang menyebabkan stres apabila ditinjau dari faktor organisasi adalah :

- 1) Organisasi sudah berjalan baik tapi kurangnya variasi dalam mebjalankan aktivitas yang juga menimbulkan kejenuhan bagi prajurit dalam beraktivitas.
- 2) Kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada prajurit merupakan potensi sumber stres.
- 3) Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk atau kurang kompak *team work*nya dapat menimbulkan stres yang cukup besar.
- 4) Kondisi kebijakan, strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja
- 5) Beban kerja berlebihan.

c. Faktor Individual

- Prajurit 1 : *Dari masing perorangan yang kurang adanya motivasi dalam pelaksanaan kegiatan yang dirasakan diri pribadi bersifat monoton*
- Prajurit 2 : *Kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.*
- Prajurit 3 : *orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga sehingga kalau ada masalah bisa membuat stress*
- Prajurit 4 : *Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak*

- Prajurit 5 : *Masalah ekonomi pribadi dan masalah keluarga kalau menurut saya*
- Prajurit 6 : *Dari masing-masing perorangan yang kurang adanya motivasi dalam pelaksanaan kegiatan yang dirasakan diri pribadi bersifat monoton atau membosankan*
- Prajurit 7 : *Bawaan diri gampang panik jadi gampang stres*
- Prajurit 8 : *persoalan keluarga*
- Prajurit 9 : *Masalah hutang piutang bikin stres tidak konsen kerja*
- Prajurit 10 : *Sakit sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik*
- Prajurit 11 : *kedewasaan hati menyikapi masalah*
- Prajurit 12 : *masalah ekonomi pribadi*
- Prajurit 13 : *Masalah pernikahan*
- Prajurit 14 : *Masalah keluarga bisa mengganggu konsentrasi kerja*
- Prajurit 15 : *Watak dirinya sendiri*
- Prajurit 16 : *karakteristik kepribadian bawaan.*
- Prajurit 17 : *Tidak ada semangat maju jadi malah stres sendiri ketika teman dapat posisi baik dan dia tidak*
- Prajurit 18 : *masalah ekonomi pribadi*
- Prajurit 19 : *Stres atau tidak tergantung diri kita menyikapi dengan bijak*
- Prajurit 20 : *Dari masing-masing perorangan yang kurang adanya motivasi dalam pelaksanaan kegiatan yang dirasakan diri pribadi itu-itu saja*
- Prajurit 21 : *Masalah keuangan, keluarga, kesehatan dan lainnya*
- Prajurit 22 : *Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak*
- Prajurit 23 : *persoalan keluarga,*
- Prajurit 24 : *kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.*
- Prajurit 25 : *Bawaan orangnya gampang stres, tidak tenang*
- Prajurit 26 : *Dari masing-masing perorangan yang kurang adanya motivasi dalam pelaksanaan kegiatan yang dirasakan diri pribadi tidak berkembang*
- Prajurit 27 : *Masalah keuangan, banyak hutang menjadi tidak nyaman dalam bekerja*
- Prajurit 28 : *Faktor kesehatan, ekonomi, masalah keluarga bisa memicu stres*
- Prajurit 29 : *masalah ekonomi pribadi*
- Prajurit 30 : *individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres*

Berdasarkan narasumber di atas, maka pemicu stres dari individual adalah :

- 1) Dari masing perorangan yang kurang adanya motivasi dalam pelaksanaan kegiatan yang dirasakan diri pribadi bersifat monoton.
- 2) Masalah keuangan pribadi, dimana individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres.
- 3) Masalah Keluarga, misalnya kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak.
- 4) Masalah Kesehatan.
- 5) Kodrat kecenderungan dasar seseorang artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2. Upaya Pengendalian Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang

Upaya pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang yang dilakukan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada orang narasumber sejumlah 30 orang prajurit yang bertugas di bidang Intelijen Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, pada kesempatan penyebaran angket yang dilakukan tanggal 16 Agustus 2016 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Prajurit 1 : *Pengendalian stres karena tuntutan yang bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya, dengan cara mengupayakan bahwa pengendalian tuntutan itu bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya dengan cara berupaya membuat agar aktivitas kerja bisa sesuai dengan kehendak hati, dan tidak menganggap rekan kerja*

- adalah saingan tapi merupakan team work*
- Prajurit 2 : *Memberikan motivasi kepada prajurit dan pengendalian emosi*
- Prajurit 3 : *berikan hal seperti libur ataupun weekend bagi prajurit untuk mereka merefresh pikiran dari padatnya aktivitas*
- Prajurit 4 : *Pengendalian emosi dengan cara melakukan kegiatan kecil untuk merefresh pikiran anda, dan berolah raga, bersosialisasi dengan teman dan membuat hati selalu gembira.*
- Prajurit 5 : *berikan motivasi kepada prajurit dengan pimpinan selalu melekat dalam setiap kegiatan*
- Prajurit 6 : *berikan hal seperti libur ataupun weekend bagi prajurit untuk mereka merefresh pikiran dari padatnya aktivitas*
- Prajurit 7 : *Mengendalikan stres*
- Prajurit 8 : *Sebaiknya jangan mudah stres serahkan semua masalah pada Allah*
- Prajurit 9 : *berikan motivasi kepada prajurit dengan pimpinan selalu melekat dalam setiap kegiatan*
- Prajurit 10 : *Melakukan acara rekreasi disela-sela bekerja dan tidak lupa selalu berdoa supaya pekerjaan lancar*
- Prajurit 11 : *buat perubahan pada kondisi batalyon*
- Prajurit 12 : *lebih akrab dengan teman dan atasan, mendukung jika mengalami kendala-kendala dalam bekerja*
- Prajurit 13 : *cara berupaya membuat agar aktivitas kerja bisa sesuai dengan kehendak hati, dan tidak menganggap rekan kerja adalah saingan tapi merupakan team work*
- Prajurit 14 : *berikan perubahan pada kondisi batalyon sehingga menimbulkan suasana baru bagi setiap prajurit armed 11*
- Prajurit 15 : *Kerja cerdas tidak dengan perasaan gampang sensi*
- Prajurit 16 : *berikan motivasi kepada prajurit dengan pimpinan selalu melekat dalam setiap kegiatan*
- Prajurit 17 : *Membuat suasana hati selalu damai saja*
- Prajurit 18 : *berikan variasi dalam pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan*
- Prajurit 19 : *tidak menganggap rekan kerja adalah saingan tapi merupakan team work*
- Prajurit 20 : *berikan variasi dalam pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan*
- Prajurit 21 : *Pengendalian perasaan yang tertekan dengan bekerja lebih dewasa, tidak menunda pekerjaan dan perbanyak ibadah.*
- Prajurit 22 : *merefresh pikiran dan berolah raga, bersosialisasi dengan teman dan membuat hati selalu gembira.*
- Prajurit 23 : *Pengendalian situasi dengan dengan lebih akrab dengan teman dan atasan, karena jika teman-teman dan atasan di kantor sudah anda anggap seperti keluarga sendiri*
- Prajurit 24 : *berikan perubahan pada kondisi batalyon sehingga*

- menimbulkan suasana baru bagi setiap prajurit armed 11*
- Prajurit 25 : *Menjadi pribadi yang baik, tidak mudah mikir yang tidak perlu dan menjadi prajurit yang bertanggung jawab*
- Prajurit 26 : *berikan variasi dalam pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan*
- Prajurit 27 : *Dewasa dalam bersikap dan selalu berdoa*
- Prajurit 28 : *berikan variasi dalam pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan*
- Prajurit 29 : *Berdoa dan berusaha dengan baik*
- Prajurit 30 : *Pengendalian perasaan yang tertekan dengan bekerja lebih dewasa, apabila tidak mengerti dengan tugas yang anda peroleh tanyakan kepada pimpinan maupun rekan kerja, jadi tidak dipendam sendiri, tidak menunda pekerjaan dan perbanyak ibadah.*

Berdasarkan narasumber diatas maka upaya yang dilakukan untuk mengendalikan stres demi peningkatan kinerja prajurit adalah :

- 1) Berikan variasi dalam pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan
- 2) Berikan motivasi kepada prajurit dengan pimpinan selalu melekat dalam setiap kegiatan.

Gambar 4.2. Pembinaan dan Motivasi Prajurit



Sumber : Data Primer

- 3) Berikan hal seperti libur ataupun *weekend* bagi prajurit untuk mereka merefresh pikiran dari padatnya aktivitas.
- 4) Berikan perubahan pada kondisi batalyon sehingga menimbulkan suasana baru bagi setiap Prajurit Armed 11.
- 5) Pengendalian pikiran yaitu dengan cara belajar berpikir positif dan mengendalikan pikiran dengan lebih bijak.
- 6) Pengendalian perasaan yang tertekan dengan bekerja lebih dewasa, apabila tidak mengerti dengan tugas yang anda peroleh tanyakan kepada pimpinan maupun rekan kerja, jadi tidak dipendam sendiri, tidak menunda pekerjaan dan perbanyak ibadah.
- 7) Pengendalian emosi dengan cara melakukan kegiatan kecil untuk merefresh pikiran anda, dan berolah raga, bersosialisasi dengan teman dan membuat hati selalu gembira.
- 8) Pengendalian situasi dengan lebih akrab dengan teman dan atasan, karena jika teman-teman dan atasan di kantor sudah anda anggap seperti keluarga sendiri, maka anda bekerja bisa jadi nyaman serta akan saling membantu dan mendukung jika mengalami kendala-kendala dalam bekerja, membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, membuat menjadi lebih akrab dan tidak saling jaim (jaga image) seperti teman atau orang tua, namun anda tetap hormat kepadanya dan menghormati ketika dia marah.
- 9) Pengendalian stres karena tuntutan yang bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya, dengan cara mengupayakan bahwa

pengendalian tuntutan itu bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya dengan cara berupaya membuat agar aktivitas kerja bisa sesuai dengan kehendak hati, dan tidak menganggap rekan kerja adalah saingan tapi merupakan *team work*.

B. Pembahasan

1. Stres Kerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang

Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang akan mengalami stres saat mereka mendapatkan keadaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Banyaknya tugas kerja yang tidak diimbangi dengan keahlian serta kondisi fisik yang kurang bagus, menjadi salah satu faktor penyebab munculnya stres kerja. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut – larut akan mengakibatkan ketegangan emosi serta menurunnya motivasi kerja dan kemampuan berfikir pada seseorang.

Stres kerja menurut prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang adalah suatu kejenuhan atau kelelahan yang timbul dari personil karena adanya suatu kegiatan yang sifatnya monoton ataupun memiliki mobilitas yang tinggi selalu berubah setiap saat, dan juga waktu istirahat yang kurang bagi prajurit.

Penyebab stres kerja bisa terjadi pada prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, menurut narasumber apabila ditinjau dari :

a. Faktor Lingkungan

Berdasarkan narasumber diatas pemicu stres adalah:

- 1) Kondisi lingkungan yang tidak berubah maupun kondisi satuan yang tidak berubah menyebabkan adanya kebosanan dalam beraktivitas di batalyon.
- 2) Politik Indonesia yang tidak menentu sering terjadi kerusuhan jadi kami terkadang mesti ditugaskan kesana meninggalkan keluarga.
- 3) Kondisi perekonomian Indonesia yang tidak menentu dimana harga-harga naik turun sangat berpengaruh pd kondisi perekonomian prajurit yang terkadang bikin stres.
- 4) Hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis.

b. Faktor Organisasi

Berdasarkan pendapat di atas faktor yang menyebabkan stres apabila ditinjau dari faktor organisasi adalah :

- 1) Organisasi sudah berjalan baik tapi kurangnya variasi dalam menjalankan aktivitas yang juga menimbulkan kejenuhan bagi prajurit dalam beraktivitas.
- 2) Kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada prajurit merupakan potensi sumber stres.
- 3) Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk atau kurang kompak *team work*nya dapat menimbulkan stres yang cukup besar.
- 4) Kondisi kebijakan, strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja.
- 5) Beban kerja berlebihan.

c. Faktor Individual

Berdasarkan narasumber diatas, maka pemicu stres dari individual adalah :

- 1) Dari masing perorangan yang kurang adanya motivasi dalam pelaksanaan kegiatan yang dirasakan diri pribadi bersifat monoton atau atau malah terkadang mendadak.
- 2) Masalah keuangan pribadi, dimana individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres.
- 3) Masalah keluarga, misalnya kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan keluarga dan kesulitan disiplin anak-anak.
- 4) Masalah Kesehatan.
- 5) Kodrat kecenderungan dasar seseorang artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Kebanyakan prajurit di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang Akademi Militer Magelang menyatakan bahwa faktor pemicu stres adalah beban pikiran yang dialami seseorang sehingga mengganggu pekerjaannya, masalah keluarga yang cukup mengganggu, tugas dan tanggung jawab yang terlalu berat dan ketidakjelasan ukuran atau standar kerja yang diterapkan, kelelahan akibat beban kerja yang tinggi, terlalu berhati-hati dalam bekerja, pengawasan yang dilakukan atasan terlalu ketat, ketegangan akibat tempat baru atau pekerjaan baru, cepat marah karena banyak beban kerja, rutinitas pekerjaan yang membuat jenuh, tingginya tanggung jawab yang harus dipikul dan kurangnya dukungan rekan

kerja, adanya konflik dengan rekan kerja, masalah dalam keluarga, tuntutan hidup yang makin tinggi tidak sebanding dengan penghasilan, dan adanya persaingan di tempat kerja

Munculnya stres kerja dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja yang mengakibatkan stres biasanya karena hubungan antar rekan kerja yang tidak harmonis, Komplain pedas dari rekan kerja atau masyarakat, banyaknya tugas yang belum terselesaikan atau bisa juga karena kurangnya perencanaan kerja. Sedangkan faktor personal yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain pengalaman pribadi yang tidak menyenangkan, atau bisa juga keadaan keluarga yang sedang tidak baik akan menjadi beban pikiran dalam menjalankan pekerjaan. Akibatnya jika kedua faktor tersebut menumpuk, dapat menimbulkan stres atau tekanan pada diri seseorang.

2. Upaya Pengendalian Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang

Upaya pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, sangat penting perannya karena sekecil apapun stres kerja yang dialami Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad MagelangMentar, akan mempengaruhi kualitas hasil kerja. Oleh karena itu penting bagi Anda untuk mencegah maupun mengatasi stres kerja yang sedang Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang alami. Agar kualitas kerja yang Anda hasilkan juga tidak menurun, berdasarkan narasumber maka

dapat disimpulkan bahwa upaya pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang dilakukan dengan cara :

- a. Berikan variasi dalam pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan.
- b. Berikan motivasi kepada prajurit dengan pimpinan selalu melekat dalam setiap kegiatan.
- c. Berikan hal seperti libur ataupun weekend bagi prajurit untuk mereka meresh pikiran dari padatnya aktivitas.
- d. Berikan perubahan pada kondisi batalyon sehingga menimbulkan suasana baru bagi setiap Prajurit Armed 11.
- e. Pengendalian pikiran yaitu dengan cara belajar berpikir positif dan mengendalikan pikiran dengan lebih bijak.
- f. Pengendalian perasaan yang tertekan dengan bekerja lebih dewasa, apabila tidak mengerti dengan tugas yang anda peroleh tanyakan kepada pimpinan maupun rekan kerja, jadi tidak dipendam sendiri, tidak menunda pekerjaan dan perbanyak ibadah.
- g. Pengendalian emosi dengan cara melakukan kegiatan kecil untuk meresh pikiran anda, dan berolah raga, bersosialisasi dengan teman dan membuat hati selalu gembira.
- h. Pengendalian situasi dengan dengan lebih akrab dengan teman dan atasan, karena jika teman-teman dan atasan di kantor sudah anda anggap seperti keluarga sendiri, maka anda bekerja bisa jadi nyaman serta akan saling membantu dan mendukung jika mengalami kendala-kendala dalam bekerja, membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, membuat

menjadi lebih akrab dan tidak saling jaim (jaga image) seperti teman atau orang tua, namun anda tetap hormat kepadanya dan menghormati ketika dia marah.

- i. Pengendalian stres karena tuntutan yang bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya, dengan cara mengupayakan bahwa pengendalian tuntutan itu bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya dengan cara berupaya membuat agar aktivitas kerja bisa sesuai dengan kehendak hati, dan tidak menganggap rekan kerja adalah saingan tapi merupakan *team work*.

Penjelasan lebih lanjut mengenai upaya pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang adalah dengan :

- a. Atur dengan baik rencana kerja. Apa target kerja hari ini, kapan waktu pengerjaannya, siapa saja yang bertanggungjawab dengan tugas tersebut, harus diatur sebelum memulai kerja. Sehingga tugas menjadi jelas, dan dapat terselesaikan tepat waktu tanpa tertunda dan menumpuk.
- b. Berusaha mencari solusi untuk setiap masalah kerja yang dihadapi Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, sehingga setiap masalah memiliki pemecahan, agar tidak menumpuk menjadi beban besar dalam diri Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.
- c. Bangun suasana kerja yang menyenangkan. Baik hubungan yang menyenangkan dengan rekan kerja, maupun menciptakan kondisi menyenangkan di lingkungan ruangan kerja. Usahakan ciptakan ruangan

kerja yang sirkulasi udaranya mencukupi, cahaya yang cukup terang, dan bebas dari kebisingan yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.

- d. Tanyakan kepada pimpinan maupun rekan kerja, jika tidak mengerti dengan tugas yang diperoleh. Hal ini untuk mengurangi turunnya motivasi kerja yang sering muncul ketika seseorang menemukan jalan buntu karena tidak mengerti tugas kerja yang mereka peroleh.
- e. Lakukan kegiatan kecil untuk merefresh pikiran Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Kegiatan ini bisa Anda lakukan dengan sekedar berdiri atau berjalan sebentar keluar ruangan, untuk menyegarkan pikiran Anda yang sudah mulai lelah dengan pekerjaan.
- f. Menyisihkan waktu Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang untuk menyempatkan diri dengan berolahraga. Karena kegiatan tersebut dapat meningkatkan kekuatan fisik Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, serta memperlancar aliran darah pada tubuh. Sebab kesehatan fisik yang sehat, juga berpengaruh besar terhadap kesehatan jiwa Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.
- g. Dalam satu minggu sisakan satu hari libur. Hari libur sebaiknya jangan diisi dengan bekerja, lebih baik gunakan untuk melakukan kegiatan yang Anda senangi. Misalnya memancing, mendaki gunung, berlibur ke pantai, atau sekedar piknik kecil di halaman rumah bersama keluarga. Kegiatan ini dapat mengurangi tekanan serta beban pikiran yang dapat menyebabkan stres kerja.

h. Lakukan kegiatan sosial atau keagamaan, diluar lingkungan Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang Magelang. Sehingga Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang dapat berinteraksi dengan rekan baru dan lingkungan yang baru pula. Hal ini untuk mengurangi rasa jenuh pada lingkungan kerja.

Munculnya stres kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja yang mengakibatkan stres biasanya karena hubungan antar rekan kerja yang tidak harmonis, komplain pedas dari para konsumen, banyaknya tugas yang belum terselesaikan atau bisa juga karena kurangnya perencanaan kerja. Sedangkan faktor personal yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain pengalaman pribadi yang tidak menyenangkan, atau bisa juga keadaan keluarga yang sedang tidak baik akan menjadi beban pikiran dalam menjalankan pekerjaan. Akibatnya jika kedua faktor tersebut menumpuk, dapat menimbulkan stres atau tekanan pada diri seseorang.

Dalam memulai untuk melakukan pengendalian stres diatas perlu diupayakan strategi penanganannya, yaitu dengan :

- a. Strategi Penanganan Individual yang merupakan strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara :
 - 1) Selalu berpikir positif dan mengatur rencana kerja dengan baik.
 - 2) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif, artinya jika seorang Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad

Magelang merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang tersebut seharusnya (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam dan sebagainya.

- 3) Melakukan kegiatan relaksasi dan meditasi oleh Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.
- 4) Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan

dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tennis, bulutangkis dan sebagainya.

b. Strategi Penanganan Organisasional dimana strategi ini didesain oleh Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual, dengan cara :

- 1) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung dengan membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.
- 2) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan).
- 3) Meningkatkan pengetahuan Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan sehingga kompetensinya dapat meningkat sehingga tidak mudah stres.
- 4) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional, dengan membangun suasana kerja yang baik dan menyenangkan
- 5) Masing-masing pekerjaan mempunyai pengertian yang jelas mengenai ambiguitas dari apa yang dia kerjakan.

- c. Strategi Dukungan Sosial, dengan mendapatkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan :

1. Stres Kerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang adalah beban pikiran yang dialami seseorang sehingga mengganggu pekerjaannya, masalah keluarga yang cukup mengganggu, tugas dan tanggung jawab yang terlalu berat dan ketidakjelasan ukuran atau standar kerja yang diterapkan, kelelahan akibat beban kerja yang tinggi, terlalu berhati-hati dalam bekerja, pengawasan yang dilakukan atasan terlalu ketat, ketegangan akibat tempat baru atau pekerjaan baru, cepat marah karena banyak beban kerja, rutinitas pekerjaan yang membuat jenuh, tingginya tanggung jawab yang harus dipikul dan kurangnya dukungan rekan kerja, adanya konflik dengan rekan kerja, masalah dalam keluarga, tuntutan hidup yang makin tinggi tidak sebanding dengan penghasilan, dan adanya persaingan di tempat kerja.
2. Upaya pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang adalah dengan cara Berikan variasi dalam pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan (1) Berikan motivasi kepada prajurit dengan pimpinan selalu melekat dalam setiap kegiatan. (2) Berikan hal seperti libur ataupun weekend bagi prajurit untuk mereka merefresh pikiran dari padatnya aktivitas, (3) Berikan perubahan pada kondisi batalyon sehingga menimbulkan suasana baru bagi setiap Prajurit Armed 11, (4)

Pengendalian pikiran yaitu dengan cara belajar berpikir positif dan mengendalikan pikiran dengan lebih bijak, (5) Pengendalian perasaan yang tertekan dengan bekerja lebih dewasa, apabila tidak mengerti dengan tugas yang anda peroleh tanyakan kepada pimpinan maupun rekan kerja, jadi tidak dipendam sendiri, tidak menunda pekerjaan dan perbanyak ibadah; (6) Pengendalian emosi dengan cara melakukan kegiatan kecil untuk merefresh pikiran anda, dan berolah raga, bersosialisasi dengan teman dan membuat hati selalu gembira, (7) pengendalian situasi dengan dengan lebih akrab dengan teman dan atasan, karena jika teman-teman dan atasan di kantor sudah anda anggap seperti keluarga sendiri, maka anda bekerja bisa jadi nyaman serta akan saling membantu dan mendukung jika mengalami kendala-kendala dalam bekerja, membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, membuat menjadi lebih akrab dan tidak saling jaim (jaga image) seperti teman atau orang tua, namun anda tetap hormat kepadanya dan menghormati ketika dia marah; dan (8) pengendalian stres karena tuntutan yang bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya, dengan cara mengupayakan bahwa pengendalian tuntutan itu bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya dengan berupaya membuat agar aktivitas kerja bisa sesuai dengan kehendak hati, dan tidak menganggap rekan kerja adalah saingan tapi merupakan *team work*.

B. Saran

1. Setiap organisasi mengharapkan kinerja yang dilakukan oleh anggotanya baik dan terus meningkat dari waktu ke waktu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Beratnya beban pikiran yang dialami oleh anggota, dalam hal ini adalah prajurit, perasaan yang tidak menentu, emosi yang tidak terkendali, situasi kerja yang tidak dapat dikendalikan serta tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi sering mengakibatkan kinerja yang dihasilkan prajurit tersebut. Dengan demikian, pihak Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang sebaiknya melakukan antisipasi sejak awal agar prajurit yang ada tidak merasakan stres kerja yang berlebihan, karena akibatnya akan menurunkan kinerja prajurit dalam menjalankan kewajibannya.
2. Sebagai manusia, prajurit juga memiliki perasaan. Perasaan yang tertekan, kelelahan akibat beban kerja yang tinggi, tersinggung atas teguran dari atasan, terlalu berhati-hati dalam bekerja, pengawasan yang dilakukan atasan terlalu ketat, ketegangan akibat tempat baru atau pekerjaan baru merupakan hal-hal yang dapat menurunkan kinerja prajurit. Dengan demikian, sebaiknya pihak Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang memperhatikan aspek perasaan prajuritnya agar kinerja yang dihasilkan tetap dapat optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Bawon. 2006, Multivariate Analysis dengan SPSS. STAIN Salatiga Press. Jawa Tengah.*
- Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta. Depdiknas*
- Agung Nugroho Endro Prasetyo, 2007, tentang Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Administrasi Pada Pusat Pengembangan Penataran Guru (PPPG) Kesenian Yogyakarta*
- Agung, Lilik. 2007, Human Capital Competencies. Jakarta: Alex Media. Komputindo*
- Hasibuan, Malayu SP, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN*
- Hulaifah.. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*
- Miles, Matthew B dan Huberman, A Michael, 1992, Analisis Data Kualitatif. Jakarta : Universitas Indonesia Press*
- Munandar, 2001, Psikologi Industri dan Organisasi, Depok : Universitas. Indonesia (UI Press)*
- Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia No. 16 tahun 2011*
- Robbins, Stephen P., 1996, Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Alih. Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka, Jakarta : PT. Prehallindo*
- Simamora, Hendri, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-3. STIE YKPN.*
- Sutopo, 2006, Metodologi Penelitian Kualitatif, Surakarta: UNS*
- Wawan Setiyono, 2005, Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Prajurit Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Adi Sucipto Yogyakarta*