

**UPAYA PENGENDALIAN STRESS KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PRAJURIT BATALYON  
TARUNA REMAJA MENTAR AKADEMI MILITER  
MAGELANG TAHUN 2015**

**TESIS**



Diajukan Oleh :

**SETYA BUDI WIRANTO**  
**NIM : 132102381**

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

**UPAYA PENGENDALIAN STRESS KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PRAJURIT BATALYON  
TARUNA REMAJA MENTAR AKADEMI MILITER  
MAGELANG TAHUN 2015**

**TESIS**

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



Diajukan Oleh :

**SETYA BUDI WIRANTO**

**NIM : 132102381**

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

TESIS

**UPAYA PENGENDALIAN STRESS KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PRAJURIT BATALYON  
TARUNA REMAJA MENTAR AKADEMI MILITER  
MAGELANG TAHUN 2015**

Oleh :

**SETYA BUDI WIRANTO**  
**NIM : 132102381**

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji  
Pada tanggal :

Penguji I

Penguji II

Dra. Ary Sutrischastini, M. Si

Dra. Priyastiwi, M. Si, Ak, CA

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.,A

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

### **UPAYA PENGENDALIAN STRESS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PRAJURIT BATALYON TARUNA REMAJA MENTAR AKADEMI MILITER MAGELANG TAHUN 2015**

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 keserjanaan di Lingkungan STIE Widya Wiwaha maupun di perguruan Tinggi manapun, kecuali bagian yang sumber informasi dicantumkan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, November 2016

**SETYA BUDI WIRANTO**  
**NIM : 132102381**

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang tak terkira dipanjatkan kepada Tuhan yang Maha Kuasa, atas berkat rahmat dan nikmat serta kesempatan yang telah diberikan sehingga penulisan dan penyusunan tesis ini dapat terselesaikan.

Karya berupa tesis ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan akademik yang ditetapkan pihak STIE Widya 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.

Pada kesempatan ini, kami menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA., Ak selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta atas bimbingannya.
2. Dr. Endy Gunanto, MM selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Dra. Priyastiwi, M.Si, Ak, CA selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Bapak/ Ibu dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Prajurit Batalyon Taruna Remaja Mentar Akmil Magelang
6. Segenap keluarga yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil selama proses studi dan penyusunan serta menyelesaikan seluruh aktivitas pendidikan.

7. Seluruh rekan satu angkatan yang senantiasa saling mengingatkan, berbagi suka/duka dan bekerja sama melakukan berbagai hal selama menempuh pendidikan di STIE Widy a 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.

Yogyakarta, November 2016

**SETYA BUDI WIRANTO**  
**NIM : 132102381**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
ABSTRAKSI .....	xi
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Pertanyaan Penelitian .....	8
D. Tujuan penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Stres Kerja .....	10
B. Kinerja .....	21
C. Kinerja Prajurit .....	25
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	28
B. Definisi Operasional .....	29

	C. Populasi dan Sampel .....	29
	D. Waktu Penelitian .....	30
	E. Metode Pengumpulan Data .....	30
	F. Analisis Data .....	32
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data .....	34
	B. Hasil Penelitian .....	44
	C. Pembahasan .....	50
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan .....	59
	B. Saran .....	60
	DAFTAR PUSTAKA	

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepangkatan .....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	44
Tabel 4.4 Faktor Pemicu Stress .....	45

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Lambang Akademi Militer	37

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## ABSTRAK

Batalyon Taruna Remaja Mentar Akmil dilengkapi sejumlah SDM yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhannya. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi akan lebih terjamin bilamana para prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar yang merupakan prajurit TNI sebagai sumber terpenting di dalam organisasi mampu memberikan kinerja secara optimal. 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 stress bagi prajurit tersebut. Tujuan Penelitian untuk mengetahui faktor – faktor yang memicu Stress Kerja Prajurit Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk pengendalian Stress Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang Tahun 2015.

Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan dibantu dalam analisisnya menggunakan rata-rata hitung yang kemudian didiskripsikan hasilnya.

Hasilnya faktor Pemicu Stress Kerja Prajurit Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer 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. Upaya pengendalian stress kerja dalam meningkatkan kinerja Prajurit Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang adalah dengan cara pengendalian pikiran, pengendalian perasaan, pengendalian emosi, pengendalian situasi dengan dengan lebih akrab dengan teman dan atasan dan 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*.

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 di rumah, 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 (2010), 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, karyawan berhubungan dengan individu atau manusia yang memiliki berbagai macam karakter dan tuntutan tanggung jawab pekerjaan yang sangat tinggi.

Akademi Militer (Akmil) merupakan satu-satunya institusi pendidikan yang mencetak perwira TNI di Indonesia. Akmil memiliki tugas pokok yakni membentuk taruna agar menjadi Perwira Tentara Nasional Indonesia yang memiliki sikap dan perilaku sebagai prajurit Saptamarga, jasmani yang

samapta, memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar golongan perwira. Kualifikasi akademis Akmil adalah program Diploma IV. Dalam menjalankan aktifitas operasionalnya, Akmil membagi peran, tugas dan tanggung jawabnya kepada kelompok-kelompok dengan sebutan Batalyon.

Batalyon Taruna Remaja Mentar Akmil merupakan salah satu kesatuan di Akmil yang memiliki tugas pokok untuk mendidik taruna dalam hal:

1. Menyelenggarakan operasional bimbingan pengasuhan taruna.
2. Menyelenggarakan operasional penilaian kepribadian Taruna tingkat II (Sersan Taruna).
3. Membantu operasional pengajaran dan pelatihan Taruna Tingkat II (Sersan taruna).
4. Melaksanakan pembinaan personil dan materiil yang menjadi tanggung jawab Batalyon Taruna Remaja.

Batalyon Taruna Remaja Mentar Akmil dilengkapi sejumlah Guru militer (Gumil) yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhannya, hal ini dilakukan untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu tercapainya profesional Taruna yang nantinya akan menjalankan tugas sebagai perwira akan lebih terjamin bilamana para Gumil di Batalyon Taruna Remaja Mentar mampu memberikan kinerja secara optimal. Para prajurit yang mendampingi Taruna di Batalyon Taruna Remaja Mentar 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 Gumil Batalyon Taruna Remaja Mentar mengalami masa-masa dimana kinerjanya bisa menurun. Penurunan kinerja tersebut salah satunya diakibatkan adanya beban pikiran yang dirasakan, baik karena tugas maupun pikiran secara pribadi serta faktor lainnya yang dapat menimbulkan stres bagi prajurit tersebut. Disatu sisi gumil di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akmil harus dapat mencetak calon perwira yang baik, bekerja dengan disiplin militer yang ketat, harus patuh pada atasan, pembagian pekerjaan yang belum merata diantara sesama gumil, namun disisi lain mereka juga mempunyai permasalahan pribadi seperti permasalahan keluarga, kesehatan dan lainnya.

Berdasarkan hasil pengamatan, peningkatan profesional taruna dan taruni tidak lepas dari pola pembinaan dan pengasuhan yang dilakukan gumil. Pembinaan dan Pengasuh tersebut dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akmil, melaksanakan tugas pembinaan dan pengasuhan yang diarahkan pada pembentukan sikap dan perilaku yang meliputi usaha pemberian bimbingan dan pembinaan dalam rangka menanamkan dan memantapkan perangkat nilai-nilai dasar yang bersumber pada Pancasila dan UUD 1945.

Seorang gumil di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akmil apabila tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya ataupun dengan tugas-tugas yang dihadapi, maka tidak tertutup kemungkinan prajuri tersebut akan

terkena stres, baik lantaran takut saat melakukan pendidikan kepada taruna apabila nantinya tidak dapat mengantisipasi apabila kontak dengan musuh, memikirkan keluarga yang ditinggalkan, banyaknya taruna yang belum dapat menyesuaikan dengan disiplin militer, terlambatnya dukungan sarana dan prasarana pembelajaran, kurangnya perhatian komandan, tertundanya kenaikan pangkat, lamanya penugasan dan lain-lain yang menimbulkan kecewa dan rasa tidak puas. Bila stres tersebut tidak mampu diatasi prajurit, dapat menjurus ke arah perbuatan/tindakan negative dan berbahaya yang menyimpang dari nilai-nilai Sapta Marga dan Sumpah Prajurit.

Kebanyakannya stres berawal dari rasa frustrasi dan kecewa yang mendalam karena hasrat dan keinginan tidak terpenuhi atau terhalang, baik keinginan atau kebutuhan biologis, psikologis maupun rohaniah. Dampaknya dapat berupa tindakan agresif, meskipun tidak selalu dinyatakan secara terbuka, bisa juga dalam bentuk mempertahankan diri, berkembang dan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Meskipun prajurit dibentuk, di didik, di bina dan di persiapkan untuk menghadapi tugas-tugas berat yang penuh resiko, serta terikat dengan disiplin yang ketat, akan tetapi prajurit tetaplah manusia biasa, yang butuh rasa aman, kasih sayang, perhatian, merasa diterima lingkungan dan lain sebagainya. Oleh karena itu bilamana tidak terdapat keseimbangan antara kebutuhan-kebutuhannya dengan penugasannya akan dapat melahirkan frustrasi bahkan stres.

Akibat stres bisa dalam bentuk cemas, agresif, apatis, depresi, perasaan penat, frustrasi, merasa bersalah dan malu, perasaan mudah tersinggung dan berperangai jelek, mudah marah kepada serdik (peserta didik), merasa kurang harga diri, tegang dan merasa terancam, gelisah dan kesepian. Dari segi perilaku menjadikan orang stres mudah mengalami kecelakaan kerja, terbiasa menggunakan obat, emosi mudah meledak-ledak, makan melampaui batas atau sebaliknya kurang selera, merokok dan minum-minuman yang berlebihan, marah yang berkobar-kobar, tingkah laku impulsif, berbicara lemah, tertawa-tawa, gelisah dan khawatir. Akibat kognitif dari stres menjadikan seseorang kurang mampu mengambil keputusan dan konsentrasi, sering lupa, dan sangat sensitive untuk dikritik. Sedangkan dari segi organisasi gejala stres terlihat dari perilaku prajurit yang suka membolos, kurang produktif, tingkat kecelakaan meningkat, banyak yang minta pindah, suasana organisasi/kesatuan kurang menyenangkan, pertentangan, hasil kerja kurang memuaskan, dan lain-lain.

Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan upaya pengendalian stres dalam rangka memperoleh hasil didik yang optimal dengan kegiatan melalui bimbingan dan pengasuhan (bimsuh) yang selama ini dilakukan pada taruna Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang. Bimsuh merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses penyelenggaraan pendidikan taruna Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang.

Penyikapan atas hal-hal tersebut, Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang pada dasarnya sudah mengetahui dan memahami perilaku yang dilakukan prajurit-prajurit tersebut. Namun sampai dengan saat ini, secara khusus Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang belum menyediakan bagian yang khusus menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh prajurit. Di Akmil 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 Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang. Kinerja gumil yang semestinya optimal, justru stagnan bahkan mengalami penurunan. Kondisi ini tentu saja berakibat merugikan intitusi, sehingga perlu dikelola dan dikendalikan dengan baik. Atasan langsung maupun komandan Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang serta gubernur Akmil 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 yang bertugas sebagai guru militer (gumil) di Batalyon Taruna Remaja Mentar

Akademi Militer Magelang serta kinerja yang dihasilkannya. Judul penelitiannya adalah “Upaya Pengendalian Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang Tahun 2015.”

## **B. Perumusan Masalah**

Stres dapat dialami oleh siapapun, tanpa ada batasan waktu, tempat maupun kondisi. Stres kerja antara lain diakibatkan oleh hal-hal seperti pikiran, perasaan, emosi, situasi dan tuntutan kerja. Di lingkungan Akademi Militer 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 yang bertugas sebagai guru militer di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer 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. Faktor – faktor apakah yang memicu stres kerja prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang ?

2. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang Tahun 2015?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor – faktor yang memicu stres kerja prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang Tahun 2015.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai sumbangan pikiran untuk selanjutnya dijadikan bahan pertimbangan dan masukan yang berarti bagi Akmil Magelang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja prajurit, khususnya di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akmil Magelang.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Selain itu dapat dijadikan sebagai bahan ajar bagi pendidik.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Stres Kerja

##### 1. 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 (2011), 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.

Definisi lain dari stres menurut Hasibuan (2010), 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. Greenberd (2009),

mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

## 2. Sumber Penyebab Stres

Menurut Hasibuan (2010), stres adalah suatu kendali ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang. Sumber penyebab stres adalah sebagai berikut :

### a. Pikiran.

Semakin menumpuknya pekerjaan dan jadwal yang padat, membutuhkan otak yang cemerlang untuk mengatur penyelesaian pekerjaan tersebut dan dianggap merupakan tantangan yang harus dia selesaikan. Indikator penelitian mengenai pikiran terdiri dari banyaknya beban pikiran yang dialami seseorang sehingga mengganggu pekerjaannya, masalah keluarga yang cukup mengganggu, menganggap negatif terhadap rekan kerja, tugas dan tanggung jawab yang terlalu berat dan ketidakjelasan ukuran atau standar kerja yang diterapkan.

### b. Perasaan yang tertekan

Perasaan tertekan atau gejolak dalam diri yang ada, bisa sebagai faktor positif dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun disisi lain, dari sisi negatif justru dapat mengakibatkan hal yang sebaliknya. Indikator variabel ini adalah 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.

c. Emosi

Emosi adalah gelora dalam hati yang muncul, bisa menjadi faktor positif, manakala si pelaku mampu memanajementi gelora dalam hati tersebut. Karena hal tersebut bisa sebagai penyemangat dalam bekerja, dan karena adanya emosi tersebut menyebabkan seseorang menjadi pantang menyerah dan tidak merasa lelah dalam bekerja. Indikator yang digunakan adalah cepat marah karena banyak beban kerja, kurang sosialisasi atau berhubungan dengan rekan kerja, rutinitas pekerjaan yang membuat jenuh, tingginya tanggung jawab yang harus dipikul dan kurangnya dukungan rekan kerja.

d. Situasi.

Ketika karyawan/pegawai bekerja sering dihadapkan pada situasi atau kondisi lingkungan yang harus dihadapi dan harus siap menerima imbas dari peristiwa atau kejadian yang terjadi dalam lingkungan organisasinya. Indikator yang digunakan adalah adanya konflik dengan rekan kerja, masalah dalam keluarga, adanya kebijakan/isu mengenai pengurangan pegawai, keharusan menenuhi atasan secara mendadak dan kegagalan yang dialami dalam melaksanakan tugas.

e. Tuntutan

Tuntutan itu bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya. Sebagai misal pihak bawahan harus bisa mentaati aturan main

yang ditetapkan pihak atasan dan harus sanggup melaksanakan tanggung jawab yang ditugaskan. Demikian juga pihak atasan sering mendapat tuntutan untuk dapat memberi contoh perilaku yang baik dan sebagainya. Kondisi-kondisi semacam ini sering mengekang mereka. Indikator variabel ini adalah aktivitas kerja yang tidak sesuai dengan kehendak hati, tuntutan atasan yang berlebihan, tuntutan hidup yang makin tinggi tidak sebanding dengan penghasilan, masalah keluarga dan adanya persaingan di tempat kerja

Menurut Robbins (2011), sumber penyebab stres adalah sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan

1) 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 karyawan.

2) 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.

### 3) 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 karyawan dan dapat menyebabkan mereka stres.

## b. Faktor Organisasi

### 1) 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 karyawan apabila waktu menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diharapkan.

### 2) Tuntutan antar Pribadi.

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

### 3) Struktur Organisasi.

Struktur organisasi menentukan suatu perbedaan tingkatan dalam organisasi, tingkat peraturan, dan suatu tingkat dari mana keputusan itu

dibuat. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan akan berpotensi menimbulkan stres.

4) 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 karyawan yang tidak dapat mengikuti peraturan yang dibuatnya.

c. Faktor Individual

1) 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.

2) 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 karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap pekerjaannya.

### 3) Kepribadian.

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

### 3. 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 (2011), 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 karyawan 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.

#### 4. 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, 2011):

##### 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 karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan 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, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan 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.

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 penekan 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.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan 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 karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. 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 karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

## 2. Penilaian kinerja

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

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- d. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

## 3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

### 1) Tujuan evaluasi.

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan 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 karyawan dimasa yang akan datang.

#### 4. Karakteristik Karyawan yang memiliki Kinerja Yang Tinggi

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

1) Berorientasi Pada Prestasi.

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

2) Percaya Diri.

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

3) Pengendalian Diri.

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

4) Kompetensi.

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

5) Persisten.

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

## 5. Indikator Kinerja

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

## 6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan 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 (2003) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel Individu, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, imnat 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 fentilasi).
  - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Davis dan Newstrom (2000) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

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

### **C. Kinerja Prajurit**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia no. 16 tahun 2010, 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 Akmil, maka dilakukan penilaian secara berkala terhadap perwira yang ada. Aspek yang dinilai terdiri dari hal-hal sebagai berikut:

1. Umum, meliputi informasi umum mengenai siapa yang dinilai, informasi umum yang menilai dan keterangan penilaian.
2. Penilaian, meliputi :
  - a. kepribadian yang terdiri dari aspek moral, disiplin, dedikasi, kejujuran, tanggung jawab, keuletan, kestabilan jiwa, loyalitas, penyesuaian diri dan kemauan untuk maju,

- b. 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,
  - c. kesehatan.
3. Potensi, meliputi
    - a. bidang penugasan yang terdoro dari komandan, staf, guru dan peneliti,
    - b. kemungkinan promosi, apakah dipromosikan mendahului rekan-rekannya, dipromosikan bersama rekan-rekannya, dipromosikan sesudah rekan-rekannya atau tidak dipromosikan.
  4. Catatan Penilai, meliputi data penonjolan dan komentar dari penilai.
  5. Tanggapan perwira yang dinilai, apakah menerima penilaian tersebut atau tidak menerima penilaian tersebut.
  6. Catatan atasan penilai, meliputi pilihan setuju dengan penilaian tersebut atau setuju dengan catatan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui upaya pengendalian stres kerja terhadap kinerja prajurit yang bertugas di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang. Pengertian dari metode deskriptif analisis menurut Nazir (2003), adalah Penelitian yang ditujukan untuk menyelidiki secara terperinci aktivitas dan pekerjaan manusia dan hasil penelitian tersebut dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang.

Sedangkan pengertian kuantitatif menurut Sugiyono (2007), adalah Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka penelitian yang dilakukan adalah dengan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antar variabel yang terlibat didalamnya, kemudian diinterpretasikan

berdasarkan teori - teori dan literatur - literatur yang berhubungan pengendalian stres. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

## **B. Definisi Operasional**

1. Stres menurut Hasibuan (2010), adalah suatu kendali ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang, kemudian sumber penyebab stres adalah pikiran, perasaan yang tertekan, emosi, situasi, tuntutan itu bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya.
2. Kinerja menurut Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia no. 16 tahun 2010, yang dimaksud dengan kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

## **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007). Arikunto (2006) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subjek penelitian. Bentuk populasi tidak hanya meliputi sejumlah individu saja tetapi juga gejala-gejala, benda-benda ataupun peristiwa-peristiwa. Dengan

demikian populasi penelitian dapat dikatakan sebagai seseorang atau sesuatu yang mengenyainya ingin diperoleh. Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai karakteristik sama yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh prajurit yang bertugas sebagai guru militer di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akmil Magelang yang berjumlah 45 orang, terdiri dari 6 orang Perwira dan 39 orang Bintara.

#### **D. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, mulai Juni 2015 sampai dengan Agustus 2015. Selama kurun waktu tersebut, penulis melakukan persiapan, proses penelitian sampai dengan penyusunan dan penulisan laporan hasil penelitian dan pertanggung jawaban. Pelaksanaan penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada responden mulai tanggal 22 - 28 Juni 2015.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode penelitian dengan cara menyampaikan daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner dimaksud sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari pada responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk

menghimpun data secara langsung dari 45 responden dengan pertanyaan yang tertutup (jawaban sudah disediakan dalam angket, responden hanya memilih jawaban yang disediakan). Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner disusun berdasarkan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Observasi

Pengamatan yang dilakukan terhadap obyek penelitian dikarenakan pada saat ini, kinerja yang ditunjukkan oleh prajurit yang bertugas sebagai guru militer di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akmil 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, maka obyek penelitian ini adalah Akmil Magelang yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto, Kota Magelang, dengan mengambil subyek penelitian (responden yang diteliti) adalah prajurit yang bertugas sebagai gumil di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akmil Magelang.

## 3. Wawancara

Yang dimaksud dengan wawancara menurut Nazir (2003) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan

*interview guide* (panduan wawancara). Wawancara dilakukan kepada 3 orang guru militer.

## F. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Rata-Rata

Analisis ini dilakukan untuk mengolah hasil kuesioner. Informasi atau data yang berhasil dikumpulkan dari responden merupakan pertanyaan berupa kalimat. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu jawaban pernyataan-pernyataan dalam angket diberikan empat pilihan skor. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2007).

Urutan skala likert atas jawaban responden yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. skor 1 = Sangat Tidak Setuju
- b. skor 2 = Tidak Setuju
- c. skor 3 = Cukup Setuju
- d. skor 4 = Setuju
- e. skor 5 = Sangat Setuju

yang kemudian dihitung dengan menggunakan rumus rata-rata hitung sebagai berikut : (Sugiyono, 2006)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan:

$\bar{x}$  = rata-rata hitung

$x_i$  = nilai sampel ke- $i$  dikalikan bobotnya

$n$  = jumlah sampel

## 2. Analisis Kualitatif

Langkah selanjutnya yang dilakukan untuk menganalisis kuesioner adalah dengan dilakukan analisis data dengan prosedur dan teknis pengolahan kualitatif dengan analisis Miles and Hubberman sebagai berikut : (1) Melakukan pemilahan dan penyusunan klasifikasi data; (2) Melakukan penyunting data dan pemberian kode data untuk membangun kinerja analisis data; (3) Melakukan konfirmasi data yang memerlukan verifikasi data dan pendalaman data; dan (4) Melakukan analisis data sesuai dengan konstruksi pembahasan hasil penelitian.

STIE Widya Wivana  
Jangan Plagiat

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Gambaran Umum Akmil Magelang**

Akademi Militer berada di kota Magelang, propinsi Jawa Tengah, dengan ketinggian 400 meter dari permukaan laut dan beriklim sejuk, yang dikelilingi oleh Gunung Merapi, Gunung Merbabu, Gunung Sumbing, Gunung Sundoro dan Gunung Tidar. Akmil menempati tanah seluas 654,4493 Ha. yang terdiri dari Komplek Panca Arga, Ksatrian Akmil, Mess Sundoro, Mess Sumbing, Mess Merapi, Mess Dieng, Mess Kranggan, Kolam renang Pisangan, Daerah-daerah latihan Gending, Pendem, Plempungan, Kaloran, Kopeng dan Gringsing (Kab. Batang).

Sejarahnya bermula dari didirikannya Militaire Academie (MA) Yogyakarta pada tanggal 31 Oktober 1945, atas perintah Kepala Staf Umum Tentara Keamanan Rakyat, Letnan Jenderal TNI Oerip Soemohardjo. Pada tahun 1950, MA Yogyakarta setelah meluluskan dua angkatan, karena alasan teknis, ditutup untuk sementara dan taruna angkatan ketiga menyelesaikan pendidikannya di KMA Breda, Nederland. Pada kurun waktu yang sama diberbagai tempat lain (Malang, Mojoangung, Salatiga, Tangerang, Palembang, Bukit Tinggi, Brastagi, Prapat) didirikan Sekolah Perwira Darurat untuk memenuhi kebutuhan TNI AD / ABRI pada waktu itu.

Pada tanggal 1 Januari 1951 di Bandung didirikan SPGi AD (Sekolah Perwira Genie Angkatan Darat), dan pada tanggal 23 September 1956 berubah menjadi ATEKAD (Akademi Teknik Angkatan Darat). Sementara itu pula pada tanggal 13 Januari 1951 didirikan pula P3AD (Pusat Pendidikan Perwira Angkatan Darat) di Bandung. Mengingat pada saat itu banyak sekolah perwira TNI AD, maka muncul gagasan dari pimpinan TNI AD untuk mendirikan suatu Akademi Militer, gagasan ini pertama kali dimunculkan pada sidang parlemen oleh Menteri Pertahanan pada tahun 1952. Setelah melalui berbagai proses, maka pada tanggal 11 Nopember 1957 pukul 11.00 Presiden RI Ir Soekarno selaku Panglima Tertinggi Angkatan Perang RI, meresmikan pembukaan kembali Akademi Militer Nasional yang berkedudukan di Magelang. Akademi Militer ini merupakan kelanjutan dari MA Yogyakarta dan taruna masukan tahun 1957 ini dinyatakan sebagai Taruna AMN angkatan ke-4.

Pada tahun 1961 Akademi Militer Nasional Magelang di integrasikan dengan ATEKAD Bandung dengan nama Akademi Militer Nasional dan berkedudukan di Magelang.

Mengingat pada saat itu masing-masing angkatan (AD, AL, AU dan Polri) memiliki Akademi, maka pada tanggal 16 Desember 1965 seluruh Akademi Angkatan (AMN, AAL, AAU dan AAK) diintegrasikan menjadi Akademi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (AKABRI). Sesuai dengan tuntutan tugas, maka pada tanggal 29 Januari 1967 Akabri di Magelang diresmikan menjadi Akabri Udarat, yang meliputi dua Akabri bagian di bawah satu pimpinan, yaitu Akabri Bagian Umum dan Akabri bagian Darat. Akabri Bagian Umum

mendidik taruna TK-I selama satu tahun, termasuk Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka, sedangkan Akabri bagian Darat mendidik taruna Akabri Bagian Darat mulai TK-II sampai dengan TK-IV. Pada tanggal 29 September 1979 Akabri Udarat berubah namanya menjadi Akabri Bagian Darat.

Dalam rangka reorganisasi di lingkungan ABRI, maka pada tanggal 14 Juni 1984 Akabri Bagian Darat berubah namanya menjadi Akmil (Akademi Militer).

Pada tanggal 1 April 1999 secara resmi Polri terpisah dari tiga angkatan lainnya, dan ABRI berubah menjadi TNI. Sejak itu pula Akademi Kepolisian terpisah dari AKABRI. Kemudian AKABRI berubah namanya menjadi Akademi TNI yang terdiri dari AKMIL, AAL, AAU.

Berdasarkan Perpang Nomor :Perpang/ 28/ V/ 2008 tanggal 12 Mei 2008 Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka dan Integratif Akademi TNI pola 12 bulan langsung dibawah Mako Akademi TNI. Kemudian AKMIL menyelenggarakan pendidikan khusus Taruna Angkatan Darat tingkat II, III dan IV.

Akmil Magelang sebagai Badan Pelaksana Pusat di tingkat Mabes TNI AD, yang berkedudukan langsung di bawah Kasad, Akademi Militer mempunyai tugas pokok untuk membentuk Taruna Akademi Militer menjadi Perwira TNI AD yang memiliki sikap dan perilaku sebagai prajurit Saptamarga, pengetahuan dan keterampilan dasar golongan Perwira, berkualifikasi Akademis Program Diploma IV Pertahanan serta jasmani yang samapta.

Gambar 4.1 Lambang Akademi Militer



### Arti Dan Makna

#### a. Lukisan

- 1) Bintang bersudut lima di atas Kadga (Ponyard) melambangkan bahwa Taruna harus berjiwa Pancasila sebagai alat pemersatu bangsa, mempunyai nilai keluhuran yang sejati.
- 2) Kadga (Ponyard) melambangkan sifat seorang Taruna yang :
  - a) Berjiwa kesatria yang selalu siap sedia menghadapi persoalan dan memiliki keluhuran Perwira sebagai Bhayangkari Negara.
  - b) Berdisiplin murni dan kuat dalam arti seluas-luasnya sesuai dengan sumpah, janji dan kode kehormatan yang akan dipegang teguh sampai ajal.
  - c) Jujur dan rela berkorban menolong sesama dengan menyampingkan keuntungan pribadi.
  - d) Waspada sebagai Perwira dalam sikap bertahan yang aktif, yang dilambangkan oleh Kadga terhunus menghadap ke bawah.
- 3) Buku terbuka melambangkan Taruna sebagai orang yang :
  - a) Tekun menggali ilmu untuk memperoleh keahlian dan berpengetahuan

luas serta berkemampuan mengorganisasi.

- b) Mengambil keputusan selalu berdasarkan perhitungan yang masak, bijaksana dan positif
- 4) Bunga teratai melambangkan Taruna sebagai tokoh yang :
- a) Berjiwa sosial dan kerakyatan tanpa memandang pangkat, kedudukan tetapi tumbuh bersatu dengan rakyat untuk menciptakan ketentraman dan kesejahteraan.
  - b) Mampu berdiri sendiri tanpa menggantungkan kepada siapapun.
- 5) Sebulir padi dengan tujuh butir padi dan tiga seloka berarti :
- a) Bulir dengan tujuh butir padi bermakna kesetiaan prajurit kepada Sapta Marga sebagai dasar kearah cita-cita kemakmuran dan keadilan dalam Negara yang merdeka dan berdaulat.
  - b) Tiga seloka melambangkan tiga unsur niat, tekad dan patrap sebagai kebulatan tekad dalam tindakan atau mengambil keputusan sehingga tidak pernah ragu-ragu atau menyesal kemudian.
- 6) Setangkai melati dengan lima kuncup dan tiga seloka berarti :
- a) Tangkai melati dengan lima kuncup melambangkan Taruna yang akan mekar sesuai dengan cita-cita dan menyalurkan cita-cita itu dengan kesetiaan kepada Pancasila dan sesuai dengan lima pasal Sumpah Prajurit.
  - b) Tiga seloka melambangkan tiga unsur yaitu Purwo, Madyo dan Wasono yang menjiwai Taruna sebagai calon pemimpin, organisator, ahli strategi yang ulung dan matang serta dalam setiap tindakan selalu penuh dengan

perhitungan, baik sebelum dan sesudah pekerjaan selesai.

- 7) Motto “Adhitakarya Mahatvavirya Nagarabhakti” berarti :
- a) Adhitakarya. Mengkiaskan semangat belajar yang tinggi untuk mengejar pengetahuan berdasarkan keinsyafan atau berpengetahuan dan pandai, rajin dan giat serta berilmu dan beramal.
  - b) Mahatvavirya. Bersifat keperwiraan, bersusila dan berani serta mengkiaskan Taruna yang bercita-cita luhur.
  - c) Nagarabhakti. Berjiwa patriot, menjunjung Negara dengan gelora “Pro Patria” dan mengkiaskan Perwira dengan sifat-sifat yang luhur sebagai Bhayangkari Negara.
- 8) Tata Warna
- a) Hijau : Kemakmuran dan kesuburan
  - b) Kuning : Kejayaan dan keagungan
  - c) Putih : Kesucian dan kejujuran

Penyelenggaraan pendidikan di Akademi Militer menggunakan upaya pengajaran dan pengasuhan yang dilaksanakan secara simultan, serasi dan seimbang untuk membentuk dan membina kepribadian, intelegensia dan fisik peserta didik guna mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan pengajaran dilaksanakan di kelas dan laboratorium dengan menggunakan metode yang praktis. Kegiatan latihan lapangan dilaksanakan secara terprogram, bertingkat, bertahap dan berlanjut sesuai dengan tingkatnya masing-masing.

Pemantapan kemampuan dan keterampilan teknis keprajuritan perorangan dilaksanakan dalam Latihan Pramuka Yudha. bagi Taruna Tingkat tiga. Untuk

memberikan bekal pengalaman kepemimpinan lapangan dan kerja sama antar kecabangan dalam operasi darat terpadu serta mengaplikasikan teknik dan taktik tingkat kesatuan kecil dilaksanakan Gladi Lapang Widya Yudha bagi Taruna tingkat tiga dan empat.

Latihan Praja Bhakti merupakan kegiatan untuk mengenali problema sosial kemasyarakatan dan penghayatan kemanunggalan TNI-Rakyat yang dilaksanakan di daerah pedesaan. Dalam latihan ini, Taruna hidup bersama rakyat dan membantu rakyat melaksanakan pembangunan daerahnya. Kegiatan latihan terdiri dari : riset sosial, Karya Bhakti, Penyuluhan dan Pengenalan Akmil. Pengasuhan dilaksanakan secara ekstra kurikuler dengan tujuan untuk menumbuhkan, mengembangkan serta memantapkan kepribadian, intelegensia dan jasmani Taruna guna memupuk jiwa kepemimpinan sebagai Calon Perwira TNI AD. Kegiatan pengasuhan ini diprogramkan sepanjang tahun Akademi dan pelaksanaannya dikendalikan serta diawasi oleh Resimen Taruna. Kegiatan Ekstra Kurikuler yang disediakan bagi Taruna sesuai dengan minat, bakat dan pilihannya sendiri, antara lain : Keagamaan, Olah Raga, Kesenian, Beladiri, Bahasa Asing dan Komputer/IT.

Selain pendidikan yang bersifat kematraan, dilaksanakan kegiatan yang bersifat integrasi antar Taruna Akademi Angkatan dibawah supervisi Danjen Akademi TNI, terdiri dari :

- a. Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka selama 1th (berdasarkan Perpang/28/V/2008, tgl 12 Mei 2008).
- b. Pekan Integrasi dan Kejuangan Taruna (PIKTAR).

- c. Latihan Integrasi Taruna Dewasa Nusantara (LATSITARDANUS).
- d. Upacara Prasetia Perwira.

Kurikulum pendidikan yang diberikan mengatur segala macam pola pengajaran kegiatan belajar yang dilaksanakan di kelas, di lapangan, maupun kegiatan latihan luar yang dilaksanakan di luar kesatrian yang medannya dapat mendukung kegiatan tersebut. Dari sekian banyak kegiatan yang harus dilaksanakan oleh para Taruna maka diperlukan pengaturan yang matang tentang kegiatan-kegiatan tersebut, dari pengaturan jadwal pelaksanaan kegiatan, pengaturan dosen di tiap-tiap kelas sebagai tenaga pengajar, pengaturan, perawatan dan pengadaan sarana prasarana alin dan alongin yang diperlukan dalam proses kegiatan belajar mengajar dan latihan, pengaturan teknis pelaksanaan dan penilaian ujian serta pengaturan segala sesuatu yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan pengajaran dan pengasuhan seluruh Taruna Akademi Militer baik tingkat II, III dan IV.

Guna mencapai tujuan tersebut, Akmil Magelang menetapkan visi dan misi serta mengaplikasikannya dengan membentuk struktur organisasi. Struktur organisasi tersebut secara jelas akan menunjukkan pembagian tugas, kewenangan dan tanggung jawab dari tiap bagian yang ada.

Resimen Taruna merupakan salah satu batalyon atau kesatuan di Akmil Magelang yang memiliki tugas, kewenangan dan tanggung jawab yang jelas. Resimen Taruna memiliki tugas pokok untuk mendidik Taruna dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan operasional bimbingan pengasuhan Taruna tingkat II (Sersan Taruna), tingkat III (Sersan Mayor Dua Taruna) dan tingkat IV (Sersan Mayor Satu Taruna).
- b. Menyelenggarakan operasional penilaian kepribadian Taruna tingkat II (Sersan Taruna), tingkat III (Sersan Mayor Dua Taruna) dan tingkat IV (Sersan Mayor Satu Taruna).
- c. Membantu operasional pengajaran dan pelatihan Taruna tingkat II (Sersan Taruna), tingkat III (Sersan Mayor Dua Taruna) dan tingkat IV (Sersan Mayor Satu Taruna).
- d. Melaksanakan pembinaan personil dan materiil yang menjadi tanggung jawab Resimen Taruna Akmil.

## **2. Karakteristik Responden**

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik sampel yang akan diteliti (responden), dilakukan pengolahan terhadap data kasar melalui perhitungan statistik diskriptif. Dengan mendiskripsikan skor dari suatu ubahan atau variabel yang ada didapatkan suatu gambaran tentang permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini.

### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Dari hasil pengumpulan data berdasarkan usia responden, terdiri atas tiga kelompok yaitu kelompok usia 25 - 35 tahun, 36 - 45 tahun, dan 46 - 56 tahun. Hasil pengelompokan berdasarkan karakteristik responden tersebut ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
25 - 35 tahun	12	26,7%
36 - 45 tahun	22	48,9%
46 - 56 tahun	11	24,4%
Total	45	100,0%

Sumber: Data Primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diidentifikasi bahwa 48,9% responden berusia 36 - 45 tahun, 26,7% responden memiliki usia 25 - 35 tahun, dan 24,4% memiliki usia 46 - 56 tahun. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden yang berusia 36 - 45 tahun lebih banyak daripada responden yang memiliki usia 25 - 35 tahun dan 46 - 56 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepangkatan

Dari hasil pengumpulan data responden, diperoleh data berdasarkan status Kepangkatan adalah seperti tampak dalam tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepangkatan

Status Prajurit	Jumlah	Persentase (%)
Perwira	6	13,3%
Bintara	39	86,7%
Total	45	100,0%

Sumber: Data Primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, dapat diidentifikasi bahwa responden yang berpangkat Bintara ada 86,7%, lebih besar daripada responden yang Perwira sejumlah 13,3%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil pengumpulan data responden, diperoleh data berdasarkan bagian adalah seperti tampak dalam tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5 tahun	7	15,6%
6 - 10 tahun	12	26,7%
11 - 15 tahun	18	40,0%
> 16 tahun	8	17,8%
Total	45	100,0%

Sumber: Data Primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, dapat diidentifikasi bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun ada 15,6%, masa kerja 6-10 tahun ada 26,7%, masa kerja 11-15 tahun ada 40,0%, dan terakhir yang memiliki masa kerja lebih dari 16 tahun ada 17,8%.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Faktor Pemicu Stres Kerja Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang

Kuesioner mengenai faktor pemicu stres kerja Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang ini disebarkan kepada 45 orang gumil di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang pada bulan Juli 2015 untuk mengetahui pendapat mereka mengenai faktor pemicu stres kerja prajurit yang selama ini mereka alami, sebelum mencari upaya

untuk mengendalikan stres tersebut. Hasil dari kuesioner tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4  
Faktor Pemicu Stres

No	Faktor Pemicu Stres	Rata-Rata	Keterangan
A	Pikiran yang berlebihan		
1	Beban pikiran yang dialami seseorang sehingga mengganggu pekerjaannya	3,84	Setuju
2	Masalah keluarga yang cukup mengganggu	3,89	Setuju
3	Menganggap negatif terhadap rekan kerja,	2,98	Cukup Setuju
4	Tugas dan tanggung jawab yang terlalu berat dan ketidakjelasan ukuran atau standar kerja yang diterapkan	3,76	Setuju
B	Perasaan yang tertekan		
5	Kelelahan akibat beban kerja yang tinggi	3,84	Setuju
6	Tersinggung atas teguran dari atasan	2,84	Cukup Setuju
7	Terlalu berhati-hati dalam bekerja	3,84	Setuju
8	Pengawasan yang dilakukan atasan terlalu ketat	3,87	Setuju
9	Ketegangan akibat tempat baru atau pekerjaan baru	3,82	Setuju
C	Emosi		
10	Cepat marah karena banyak beban kerja	3,69	Setuju
11	Kurang sosialisasi atau berhubungan dengan rekan kerja	3,16	Cukup Setuju
12	Rutinitas pekerjaan yang membuat jenuh	3,87	Setuju
13	Tingginya tanggung jawab yang harus dipikul dan kurangnya dukungan rekan kerja	3,73	Setuju
D	Situasi		
14	Adanya konflik dengan rekan kerja	3,78	Setuju
15	Masalah dalam keluarga	3,78	Setuju
16	Keharusan menemui atasan secara mendadak dan kegagalan yang dialami dalam melaksanakan tugas.	3,13	Cukup Setuju

No	Faktor Pemicu Stres	Rata-Rata	Keterangan
E	Tuntutan itu bisa berasal dari pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya		
17	Aktivitas kerja yang tidak sesuai dengan kehendak hati	3,09	Cukup Setuju
18	Tuntutan atasan yang berlebihan	3,18	Cukup Setuju
19	Tuntutan hidup yang makin tinggi tidak sebanding dengan penghasilan	3,84	Setuju
20	Adanya persaingan di tempat kerja	3,87	Setuju
	Total rata-rata	3,59	Setuju

Sumber : data primer diolah (2015)

Dari tabel diatas diketahui bahwa kebanyakan prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang menyatakan bahwa faktor pemicu stres adalah :

- a. Beban pikiran yang dialami seseorang sehingga mengganggu pekerjaannya
- b. Masalah keluarga yang cukup mengganggu
- c. Tugas dan tanggung jawab yang terlalu berat dan ketidakjelasan ukuran atau standar kerja yang diterapkan
- d. Kelelahan akibat beban kerja yang tinggi
- e. Terlalu berhati-hati dalam bekerja
- f. Pengawasan yang dilakukan atasan terlalu ketat
- g. Ketegangan akibat tempat baru atau pekerjaan baru
- h. Cepat marah karena banyak beban kerja
- i. Rutinitas pekerjaan yang membuat jenuh
- j. Tingginya tanggung jawab yang harus dipikul dan kurangnya dukungan rekan kerja
- k. Adanya konflik dengan rekan kerja
- l. Masalah dalam keluarga

- m. Tuntutan hidup yang makin tinggi tidak sebanding dengan penghasilan
- n. Adanya persaingan di tempat kerja

## **2. Upaya Pengendalian Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang**

Pengendalian stres kerja sangat penting perannya dalam meningkatkan kinerja prajurit. Apabila seorang prajurit merasa tidak nyaman ketika bekerja akibat stres maka akan berakibat pada menurunnya kinerja. Oleh karena itu dibawah ini akan disajikan hasil wawancara dengan 3 orang narasumber dari Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang yang dilakukan pada bulan Juli 2015 untuk menemukan solusi dalam pengendalian stres kerja. Hasil wawancara mengenai upaya yang dilakukan untuk mengendalikan stres kerja ditinjau dari:

### a. Pengendalian Pikiran

Narasumber 1 : *“untuk mengendalikan pikiran yang dialami sebaiknya selalu berpikir positif baik dengan pekerjaan, teman maupun keluarga dan juga rajin beribadah supaya suasana hati lebih damai”*

Narasumber 2 : *“mengendalikan pikiran dengan positif thinking, tidak mudah berburuk sangka”*

Narasumber 3 : *“harus bisa lebih bijak membedakan urusan kantor dan rumah dengan pengendalian pikiran yang lebih bijak”*

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan untuk mengendalikan stres kerja ditinjau dari pengendalian pikiran adalah dengan belajar berpikir positif dan mengendalikan pikiran dengan lebih bijak.

b. Pengendalian Perasaan Yang Tertekan

Narasumber 1 : *“untuk mengendalikan dari perasaan tertekan sebaiknya belajar untuk bisa lebih dewasa dalam menyikapi masalah, tidak mudah tersinggung”*

Narasumber 2 : *“pengendalian perasaan yang tertekan sebaiknya apabila tidak mengerti dengan tugas yang Anda peroleh tanyakan kepada pimpinan maupun rekan kerja, jadi tidak dipendam sendiri”*

Narasumber 3 : *“Pengendalian perasaan yang tertekan dengan tidak menunda pekerjaan supaya tidak terjadi kelelahan akibat beban kerja yang menumpuk, kemudian lebih banyak beribadah setiap masalah pasti ada jalan keluarnya”*

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan untuk mengendalikan stres kerja ditinjau dari pengendalian perasaan yang tertekan adalah 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.

c. Pengendalian emosi

Narasumber 1 : *“pengendalian emosi dengan cara menyikapi tingginya tanggungjawab dan beban kerja yang dipikul dimaknai sebagai salah satu bentuk kepercayaan kepada kita dan bukan beban, lebih banyak bergaul dengan rekan kerja sehingga tidak jenuh”*

Narasumber 2 : *“membuat hati lebih gembira dengan lebih bersosialisasi dengan teman, melakukan refreshing dengan cara liburan saat libur atau cuti”*

Narasumber 3 : *“mengendalikan emosi dengan selalu memilih untuk melakukan kegiatan kecil untuk merefresh pikiran Anda, dan berolah raga”*

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan untuk mengendalikan stres kerja ditinjau dari pengendalian emosi dengan cara melakukan kegiatan kecil untuk merefresh pikiran Anda, dan berolah raga, bersosialisasi dengan teman dan membuat hati selalu gembira.

#### d. Pengendalian Situasi

Narasumber 1 : *“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”*.

Narasumber 2 : *“pengendalian situasi dengan 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”*.

Narasumber 3 : *“pengendalian situasi dengan cara mencegah konflik dengan rekan sekerja, dan keluarga”*

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan untuk mengendalikan stres kerja ditinjau dari 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.

- e. Pengendalian Tuntutan Itu Bisa Berasal Dari Pihak Atasan Kepada Bawahan Atau Sebaliknya

- Narasumber 1 : *“dengan 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.”*
- Narasumber 2 : *“menganggap tuntutan atasan sebagai motivasi untuk maju mengembangkan karir”*
- Narasumber 3 : *“bekerja dengan hati gembira karena tuntutan pekerjaan tidak dianggap sebagai beban kemudian meningkatkan sosialisasi dengan sesama”*

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan untuk mengendalikan stres kerja ditinjau dari tuntutan itu 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*.

## **C. Pembahasan**

### **1. Faktor Pemicu Stres Kerja Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang**

Sebagian besar Prajurit yang bertugas sebagai guru militer (Gumil) di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer 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.

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa kebanyakan prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar 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, complain 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.

## **2. Upaya Pengendalian Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang**

Upaya pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang, sangat penting perannya karena sekecil apapun stres kerja yang dialami Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar, akan mempengaruhi kualitas hasil kerja. Oleh karena itu penting bagi Anda untuk mencegah maupun mengatasi stres kerja yang sedang Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar alami. Agar kualitas kerja yang Anda hasilkan juga tidak menurun, berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa upaya pengendalian stres kerja dalam meningkatkan kinerja Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang dilakukan dengan cara :

- a. Pengendalian pikiran yaitu dengan cara belajar berpikir positif dan mengendalikan pikiran dengan lebih bijak.
- b. 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.

- c. Pengendalian emosi dengan cara melakukan kegiatan kecil untuk merefresh pikiran anda, dan berolah raga, bersosialisasi dengan teman dan membuat hati selalu gembira.
- d. 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.
- e. 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 Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer 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 di Batalyon Taruna Remaja, sehingga setiap masalah memiliki pemecahan, agar tidak menumpuk menjadi beban besar dalam diri Prajurit di Batalyon Taruna Remaja.
  - 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 di Batalyon Taruna Remaja.
  - 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 meresh pikiran Prajurit di Batalyon Taruna Remaja. Kegiatan ini bisa Anda lakukan dengan sekedar berdiri atau berjalan sebentar keluar ruangan, untuk menyegarkan pikiran Anda yang sudah mulai lelah dengan pekerjaan.
  - f. Sisihkan waktu Prajurit di Batalyon Taruna Remaja untuk menyempatkan diri dengan berolahraga. Karena kegiatan tersebut dapat meningkatkan kekuatan fisik Prajurit di Batalyon Taruna Remaja, serta memperlancar

aliran darah pada tubuh. Sebab kesehatan fisik yang sehat, juga berpengaruh besar terhadap kesehatan jiwa Prajurit di Batalyon Taruna Remaja.

- 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 social atau keagamaan, diluar lingkungan Akmil Magelang. Sehingga Prajurit di Batalyon Taruna Remaja 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 di Batalyon Taruna Remaja merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para Prajurit di Batalyon Taruna Remaja 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 di Batalyon Taruna Remaja di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, Prajurit di Batalyon Taruna Remaja dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian Prajurit di Batalyon Taruna Remaja 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 Taruna Remaja Mentar untuk menghilangkan atau mengontrol penekan 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 di Batalyon Taruna Remaja 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 ambigi 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. Faktor Pemicu Stres Kerja Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer 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 Prajurit di Batalyon Taruna Remaja Mentar Akademi Militer Magelang adalah dengan cara (1) Pengendalian pikiran yaitu dengan cara belajar berpikir positif dan mengendalikan pikiran dengan lebih bijak, (2) 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; (3) Pengendalian emosi dengan cara melakukan kegiatan kecil untuk merefresh pikiran anda, dan berolah raga, bersosialisasi dengan teman dan membuat hati selalu gembira, (4) 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 (5) 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. Saran**

1. Setiap organisasi mengharapkan kinerja yang dilakukan oleh anggotanya baik dan terus meningkat dari waktu ke waktu untu 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 dihasikan prajurit tersebut. Dengan demikian, pihak Akmil 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 Akmil Magelang memperhatikan aspek perasaan prajuritnya agar kinerja yang dihasilkan tetap dapat optimal.

STIE Widya Wivana  
Jangan Plagiat

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S, 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta : Rineka Cipta.*
- Davis, Keith dan Newstrom, 2000, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Jakarta : Erlangga*
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A, 2009, Perilaku Organisasi, Jakarta : Prentice Hall.*
- Hasibuan, Malayu SP, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YKPN*
- Hulaifah Gaffar, 2012, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar, Makasar : Universitas Hasanudin*
- Munandar, Sunyoto, 2011, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI Press*
- Nazir, 2003, Metode Penelitian, Jakarta : Ghalia Indonesia*
- Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 16 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan*
- Robbins, Stephen P., 2011, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer*
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN*
- Sugiyono, 2007, Statistika Untuk Penelitian, Bandung : Alfabeta*
- Tiffin dan Cornick. Mc, 2003, Manajemen Kinerja, Bandung : Alfabeta*