

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA DI
BATALYON ARHANUD 11 /WBY**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

MOHAMMAD IKHWANUR ROKHIM

15.860.0115



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA DI BATALYON ARHANUD 11 - /WBY

NAMA MAHASISWA : MOHAMMAD IKHWANUR ROKHIM

NO. STAMBUK : 15.860.0115

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Pembimbing II

(Eryanti Novita S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang

20 September 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

2019



MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA



DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. **Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi**
2. **Laili Alfita S.Psi, MM. M.Psi, Psikolog**
3. **Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog**
4. **Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

TANDA TANGAN

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, September 2019



Mohammad Ikhwanur Rokhim

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Ikhwanur Rokhim
NPM : 15.860.0115
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja di Batalyon Arhanud 11/WBY**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 15 September 2019



(Mohammad Ikhwanur Rokhim)

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Di Batalyon Arhanud 11/ WBY

Mohammad Ikhwanur Rokhim

15.860.0115

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di Batalyon Arhanud 11/WBY. Sampel pada penelitian ini sebanyak 110 Anggota. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Skala stres kerja diungkap berdasarkan faktor-faktor stres kerja, yaitu: *Extra Organizational stressor*, *Group stressors*, *Individual Stressor*, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Hubungan dalam Pekerjaan, Stres Lingkungan Fisik. Berdasarkan hasil analisis Faktor-faktor stres kerja diperoleh bahwa faktor *extra organizational stressor* memiliki pengaruh sebesar 0,536, Faktor *group stressor* memiliki pengaruh sebesar 0,503, Faktor *individual stressor* memiliki pengaruh sebesar 0,850, Faktor Beban Kerja memiliki pengaruh sebesar 0,894, Faktor pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 0,663, Faktor Hubungan dalam pekerjaan memiliki pengaruh sebesar 0,871, faktor stres lingkungan fisik memiliki pengaruh sebesar 0,684. Dan untuk hasil persentasi diperoleh bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi stres kerja adalah : Beban Kerja sebesar 18%, hubungan dalam pekerjaan sebesar 17%, *individual stressor* sebesar 17%, stres lingkungan fisik sebesar 14 %, pengembangan karir sebesar 13%, *extra organizational stressor* sebesar 11%, dan *group stressors* sebesar 10%.

Kata kunci: *Stres Kerja*

Factors Affecting Work Stress in Battalion ARHANUD 11 / WBY

Mohammad Ikhwanur Rokhim

15.860.0115

ABSTRACT

This study aims to determine and describe the factors that influence work stress in the Arhanud 11 / WBY Battalion. The sample in this study is 110 members of the battalion. The sampling used a technique of purposive sampling. The work stress scale is revealed on a set of work stress factors, namely: extra organizational stressors, group stressors, individual stressors, workload, career development, relationship at work and physical environment stressors. Based on the results of the analysis of these work stress factors, it was found that the extra organizational stressor factor contributes 0.536 to work stress; the group stressor factor contributes 0.503; the individual stressor factor contributes 0.850 to work stress; the workload factor contributes 0.894; the career development factor contributes 0.663; the relationship at work factor contributes 0.871 and the physical environment stressor factor contributes 0.684 to work stress. The percentage of these results shows that the highest factors affecting work stress are: the workload by 18%, relationship in work by 17%, the individual stressor by 17%, the physical environment stressor by 14%, career development by 13%, the extra organizational stressor by 11%, and the group stressors by 10%.

Keyword: Work Stress

KATA PENGHANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di Batalyon Arhanud 11/WBY”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi. M.Psi. Psikolog selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi saya sebagai anak bimbingannya, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini.
5. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi. selaku pembimbing kedua yang banyak memberikan dorongan, arahan, dan nasehat guna penyempurnaan skripsi ini.
6. Ketua sidang Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.

7. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M, Psi (Psikolog) selaku sekretaris sidang meja hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu dan untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan banyak hal mengenai Ilmu Psikologi selama perkuliahan.
9. Bapak Mayor Arh Tamaji, S.Sos. M.I.Pol. selaku Komandan Batalyon Arhanud 11/WBY serta Mayor Arh Andri Yuno Cahyono selaku Wakil Komandan Batalyon Arhanud 11/WBY yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
10. Bapak Lettu Arh M. Resha Septian Suwarno, S.T.Han selaku Pasi Pers serta anggota Staf Pers yang telah memberikan dukungan untuk kelancaran peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
11. Para anggota Arhanud 11/WBY yang menyediakan waktu dan tenaganya untuk menjadi subjek dan membantu peneliti selama penelitian berlangsung.
12. Teristimewa untuk Bapak dan Ibuku tercinta yang telah memberikan doa dan dukungannya kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih juga untuk kekasihku tersayang yang setia menemani peneliti selama mengerjakan skripsi ini, juga untuk canda tawa, dukungan dan bantuannya dalam setiap kegiatan.
14. Untuk teman, sahabat Pejuang S.Psi, Dio, Iman, Gadis, Michael, Yugo, Sandy, Hardian, Muchlis, Ester, dan rekan lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu, terimakasih banyak untuk hiburan dan kerjasama yang kalian berikan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik isi maupun tata tulisnya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan Karya Tulis selanjutnya. Akhir kata tiada yang dapat peneliti berikan sebagai balasan, hanya Tuhan Yang Maha Esa yang dapat membalas atas semua kebaikan dan keikhlasan karena telah memberikan semangat kepada peneliti. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua orang.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam struktur pertahanan, Negara Indonesia memiliki alat pertahanan negara yang terdiri dari militer dan POLRI sebagai sistem pertahanan Negara Indonesia. Militer memiliki tugas yang sangat berat, hal ini dikarenakan militer merupakan ujung tombak Negara Indonesia untuk mempertahankan keutuhan dan kesatuan wilayah dari Negara Republik Indonesia dari serangan atau gangguan dari pihak lain, oleh sebab itu para anggota militer dituntut untuk bekerja ekstra keras dalam mempertahankan kesatuan Negara Republik Indonesia baik di wilayah darat, laut dan udara.

Negara Indonesia sebagai negara yang dikenal dengan konsep Demokrasi Konstitusional (*Constitutional Democracy*) yang mengandung gagasan bahwa pemerintahan yang demokratis adalah pemerintah yang terbatas kekuasaannya dan tidak dibenarkan melakukan tindakan yang sewenang-wenang terhadap warga negaranya. Negara hukum yang Demokratis diperlukan adanya pembagian kekuasaan yang bertujuan untuk menghindari penyelewengan profesionalitas penyelenggaraan negara yang ditujukan untuk keadilan dan kesejahteraan rakyat. Adapun beberapa lembaga-lembaga yang memiliki kedudukan penting untuk mencapai tujuan tersebut adalah TNI.

Dalam Paradigma baru kedudukan TNI dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia diwujudkan melalui Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004

tentang Tentara Nasional Indonesia yang disahkan DPR-RI (30 September 2004) telah melakukan kontruksi ulang rumusan tugas TNI. Dalam hal ini TNI merupakan asset yang paling utama dalam pengembangan organisasi, sumber daya manusia harus dibentuk secara matang baik fisik, mental dan proses berfikir agar mampu mencapai tujuan. Sumber daya manusia tidak saja dapat membantu suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Dewasa ini dalam dunia kerja, stres menjadi salah satu masalah penting terkait pengaruhnya dengan produktivitas kerja karyawan ataupun anggota dalam sebuah organisasi. Tingkat tekanan dan tuntutan yang berbeda-beda, berdampak pada kecenderungan timbulnya stres pada setiap individu tersebut meningkat sesuai dengan kepribadian masing-masing individu tersebut.

Pada data yang diperoleh dari *The American Institute of Stress* dalam penelitiannya di Amerika Serikat pada tahun 2006 menunjukkan bahwa stres yang timbul akibat beban kerja merupakan 46 % jawaban yang diberikan oleh respondennya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dalam hal ini beban kerja merupakan penyumbang terbesar sumber stres jika dibandingkan dengan permasalahan sosial sebesar 28 %, permasalahan individu 20 % serta keamanan kerja yang hanya 6 %. Rentannya dunia kerja terhadap timbulnya stres lebih disebabkan karena besarnya harapan dunia kerja bisa menjamin keberlangsungan hidup pekerja tersebut. Menurut penelitian Randall Schuller (2006), stres yang dihadapi pekerja akan sangat berhubungan dengan prestasi kerjanya, peningkatan ketidakhadiran kerja dan cenderung berpeluang

mengalami kecelakaan kerja. Demikian pula, jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi yang mengalami stres kerja maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu (Retnaningtyas, dalam Widiana 2011). Demikian pula dengan organisasi militer akibat yang ditimbulkannya oleh Tanielian dkk (2008) menyebutnya sebagai *invisible wound* (luka yang tidak terlihat). *Invisible wound* tersebut akan mengakibatkan gangguan kesehatan mental kepada prajurit diantaranya *Post-Traumatic Stress Disorder* (PTSD), gangguan kecemasan atau depresi.

Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 2008). Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian individu sebagai hasil dari perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi disetiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikolog atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, 2006).

Dalam penelitian ini peneliti mengambil 7 faktor stres kerja menurut Luthans (2006), Munandar (2011), Gibsons, dkk (2006) yaitu : *Ekstra Organizational Stressor*, *Grup Stressor*, *Individual Stressor*, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Hubungan Dalam Pekerjaan, Stres Lingkungan Fisik.

Faktor pertama yaitu: *Extra Organizational Stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal. Dalam faktor ini stres kerja ditandai

dengan adanya suatu perubahan peran khusus terhadap anggota TNI yang diharapkan mampu menyesuaikan peran baru tersebut dan mampu memilah peran yang sesuai dengan kondisi pada waktu tertentu.

Faktor kedua *Group Stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup. Adapun bentuk yang tergambar dalam faktor ini ketika seorang anggota terlibat dalam konflik antar sesama, maka rekan yang lain ikut menjadi penengah dalam konflik tersebut. Untuk mengukur stres pada faktor ini peneliti mengambil bahwa anggota TNI yang mengalami stres ditandai dengan adanya suatu ketegangan yang timbul di tempat kerja yang mampu mengganggu konsentrasi dan efektivitas kerja anggota TNI.

Faktor ketiga *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis. Dalam faktor *Individual Stressor* ditandai dengan adanya suatu perbedaan respon maupun perilaku pada anggota TNI dalam menyikapi suatu permasalahan yang timbul dalam ruang lingkup pekerjaan, akan tetapi dengan adanya kontrol perilaku individu maka stres kerja dapat diatasi.

Faktor keempat adalah Beban Kerja, Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Faktor beban kerja merupakan salah satu faktor yang luas untuk mengukurnya, hal ini dikarenakan beban kerja yang dimiliki setiap anggota berbeda-beda meskipun memiliki tujuan yang *relative* sama. Beban kerja dalam hal ini terbagi dua yaitu

beban kerja fisik yang dituntut agar senantiasa dalam keadaan sehat, bugar dan kuat. Selanjutnya beban kerja mental yang cenderung karena adanya beragam tekanan yang terkadang menimbulkan stres kerja pada anggota TNI.

Faktor Pengembangan Karir, Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang. Dalam faktor pengembangan karir ini TNI telah memiliki suatu program yang berbentuk assessment dan uji kelayakan yang memang sudah ada ketentuan yang sudah ditetapkan, hal ini menuntut agar anggota mampu mencapai kualitas, mutu dan standart yang sudah ditentukan.

Kemudian faktor Hubungan Dalam Pekerjaan. Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya. Faktor ini lebih banyak di alami pada anggota TNI yang sudah lama masa baktinya dalam pekerjaan, karena sudah bisa menjadi pemimpin dalam kelompoknya. Adanya suatu hubungan yang baik merupakan salah satu tujuan utama dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Faktor yang terakhir adalah Stres Lingkungan Fisik. Penyebab stres yang bersifat lingkungan fisik sering disebut *stressor* kerah biru (*blue collar stressor*), karena stres ini lebih merupakan masalah di dalam pekerjaan-pekerjaan kasar, misalnya mengenai cahaya, udara, suara dan penempatan ruangan pekerjaan. Hal ini dikhususkan pada lingkungan kerja yang berpindah-pindah.

Fenomena stres kerja yang beragam pada anggota TNI membuat peneliti tertarik untuk melihat lebih dalam faktor yang mempengaruhi stres kerja tersebut

khususnya data prajurit yang THTI (tidak hadir tanpa izin) dan disersi se Kodam I /BB dari tahun ke tahun mengalami peningkatan (Sumber diperoleh dari staf personel Kodam I/BB berupa rekapitulasi data pelanggaran kodam I/BB dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018). Adapun kutipan wawancara interpersonal Senin, 19 November 2018:

“Sebenarnya tidak begitu mengganggu aktivitas lain, karena kegiatan sudah terprogram.. Tetapi terkadang ada kegiatan non program yang bersifat dadakan yg sedikit mengganggu pekerjaan lain,, Disamping itu tentara batalyon dituntut 24 jam siap siaga..

Jadi kehidupannya sudah diatur dari bangun tidur sampai tidur..

“Sesuai program dari pemerintah PNS hari sabtu dan minggu libur.. Tapi kalau pengaturan dibatalyon libur IB (izin Bermalam) hari sabtu pukul 16.30 WIB apel pemberangkatan IB dan hari minggu pukul 21.00 WIB apel pengecekan pulang IB.. Itu dilaksanakan bergantian 2 minggu sekali..”

Berdasarkan fenomena dan wawancara di atas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja ada di Batalyon Arhanud 11/WBY.

B. Identifikasi Masalah

Meninjau latar belakang di atas dan fenomena yang ada di di Batalyon Arhanud 11/WBY maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi terlihat dari adanya stres kerja yang menjadi permasalahan di Batalyon Arhanud 11/WBY berupa keadaan yang monoton, kurangnya waktu istirahat, tanggung jawab yang besar, aturan yang ketat dan lain-lain.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini mengenai faktor-faktor stres kerja pada anggota Batalyon Arhanud 11/WBY. yaitu *Ekstra Organizational Stressor*,

Grup Stressor, Individual Stressor, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Hubungan Dalam Pekerjaan, Stres Lingkungan Fisik.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja di Batalyon Arhanud 11/WBY.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja ada di Batalyon Arhanud 11/WBY.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja ada di Batalyon Arhanud 11/WBY, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada TNI, di bidang ketenagakerjaan agar dapat menciptakan sistem kerja dan kenyamanan dalam bekerja serta mengalami stres kerja agar mampu mengurangi dan mengontrol stres kerja sehingga menghasilkan kualitas kerja yang maksimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TNI

1. Pengertian TNI

TNI (tentara Nasional Indonesia) adalah nama sebuah angkatan perang dari negara Indonesia terdiri dari tiga angkatan yaitu TNI Angkatan Darat (TNI-AD), TNI Angkatan Laut (TNI-AL) dan TNI Angkatan Udara (TNI-AU).

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (atau biasa disingkat TNI Angkatan Darat atau TNI-AD) adalah salah satu cabang angkatan perang dan merupakan bagian dari Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang bertanggung jawab atas operasi pertahanan negara Republik Indonesia di darat.

Dalam pengertian TNI-AD, senjata artileri meliputi Artileri Pertahanan Udara (Arhanud) dan Artileri Medan (Armed). Armed berfungsi menghancurkan sasaran di darat, sedangkan Arhanud berfungsi menghancurkan sasaran di udara. Termasuk dalam Arhanud adalah meriam dan peluru kendali anti pesawat udara. Sedangkan Armed terdiri dari meriam, howitzer, mortir berat dan roket. Artileri TNI AD sudah ada sejak tanggal 14 Desember 1945. Satuan Artileri terdiri dari beberapa tingkatan, mulai setingkat Baterai, Detasemen, Batalyon, hingga Resimen.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa TNI Adalah sebuah angkatan pertahanan Indonesia.

Tugas pokok satuan Arhanud adalah melaksanakan pertahanan udara secara aktif dengan menghancurkan, meniadakan atau mengurangi daya hasil

guna serangan udara musuh yang berupa pesawat terbang, peluru kendali maupun balistik dalam wilayah Kodam I/BB.

- a. Prioritas Utama : - Kodam I / BB (Baterai Markas)
 -Bandar Udara Kuala Namu (Baterai A)
 -Pelabuhan Laut Belawan (Baterai B)
 -Pertamina Pangkalan Brandan (Baterai C)

- b. Prioritas Cadangan : PLTA Sigura-gura dan PT. Inalum.

Fungsi Arhanud adalah melaksanakan pertahanan udara yang meliputi:

- a. Deteksi : Kegiatan pencarian sasaran terus menerus untuk menemukan sasaran udara di atas daerah pengawasan secara visual/dengan menggunakan peralatan elektronik.
- b. Identifikasi : Kegiatan pengenalan sasaran udara yang telah ditemukan untuk menentukan apakah sasaran tersebut kawan, musuh/tidak diketahui, baik secara visual atau dengan menggunakan peralatan elektronik.
- c. Penjejakan : Kegiatan pengikutan sasaran yang telah teridentifikasi secara terus-menerus agar dapat ditembak dengan tepat, secara visual atau dengan menggunakan peralatan elektronik.
- d. Penghancuran : Kegiatan penembakan sasaran udara musuh yang berada dalam jarak menembak efektif senjata penangkis serangan udara.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Arhanud Artileri Pertahanan Udara adalah anggota TNI yang bekerja di bagian pertahanna udara.

2. Jati Diri TNI

Jati diri Tentara Nasional Indonesia berdasarkan Buku Saku Prajurit Batalyon Arhanud 11/WBY Tahun 2018 adalah:

- a. Tentara Rakyat, yaitu tentara yang anggotanya berasal dari warga negara Indonesia.
- b. Tentara Pejuang, yaitu tentara yang berjuang menegakkan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan tidak mengenal menyerah dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.
- c. Tentara Nasional, yaitu tentara kebangsaan Indonesia yang bertugas demi kepentingan negara di atas kepentingan daerah, suku, ras, dan golongan agama.
- d. Tentara Profesional, yaitu tentara yang terlatih, terdidik, diperlengkapi secara baik, tidak berpolitik praktis, tidak berbisnis, dan dijamin kesejahteraannya, serta mengikuti kebijakan politik negara yang menganut prinsip demokrasi, supremasi sipil, hak asasi manusia, ketentuan hukum nasional, dan hukum internasional yang telah diratifikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jati diri TNI sebagai: tentara rakyat, tentara pejuang, tentara nasional, dan tentara professional.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Behr dan Newman (dalam Luthans,2006) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk

menyimpang dari fungsi normal mereka. Sementara stres yang dialami lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai stres kerja. Munandar (2001), mengatakan stres kerja adalah respon individu terhadap *stressor* yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal.

Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan tuntutan dari lingkungan pekerjaan, penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Munandar (2011) faktor-faktor dipekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain :

a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

- 1) Bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan daya ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.

- 2) Vibrasi(getaran) : merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *catecholamine*, dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurological. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.
 - 3) *Hygine*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.
- b. Beban kerja meliputi kategori.
- 1) Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cyle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.
 - 2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
 - 3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.
- c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ketidak berfungsian nya peran merupakan pembangkit stres yang meliputi :

- 1) Konflik peran. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dimana tugas yang ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya yang bertentangan secara nilai-nilai dan keyakinan pribadi sewaktu melaksanakan tugas pekerjaannya.
- 2) Ketaksaan peran. Dimana tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk-unjuk pekerjaan.

d. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari berdayanya mereka dalam organisasi.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi

Berbagai tuntutan dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga yang bertentangan dengan lingkungan organisasi / instansi yang merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

h. Ciri-ciri individu

Tipe kepribadian individu dengan segala nilai-nilai yang dianutnya memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres.

Menurut Luthans (2006) menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari:

- a. *Extra Organizational Stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.
- b. *Group Stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
- c. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Menurut (Robbins, 2003) ada beberapa faktor penyebab stres kerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

- 1) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi.

Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.

- 2) Ketidakpastian politik. 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. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- 3) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- 4) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, peneliti mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- 3) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- 4) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- 1) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- 2) Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- 3) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Sementara itu Gibson, dkk (2006) mengartikan bahwa *stressor* sebagai kejadian eksternal yang potensial, tetapi tidak selalu membahayakan individu. Terdapat empat *stressor* di tempat kerja, yaitu :

a. Stres lingkungan fisik

Penyebab stres yang bersifat lingkungan fisik sering disebut *stressor* kerah biru (*blue collar stressor*), karena stres ini lebih merupakan masalah di dalam pekerjaan-pekerjaan kasar, misalnya mengenai cahaya, udara, suara dan penempatan ruangan pekerjaan.

b. *Stress* kelompok

Koefisien setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok-kelompok. Karakteristik kelompok dapat menjadi stressor yang kuat bagi beberapa individu. Penyebab stres pada tingkat kelompok diantaranya mengenai tingkat kepercayaan dan hubungan yang kurang baik antara bawahan dengan atasan, atau sebaliknya maupun diantara rekan kerja.

c. *Stress* individu

Penyebab-penyebab stres pada tingkat individu diantaranya mengenai masalah konflik peran, beban kerja yang berlebihan, tanggungjawab dan kondisi kerja.

d. *Stress* organisasi

Penyebab-penyebab stres pada tingkat organisasional, diantaranya adalah tidak adanya kebijakan khusus dari perusahaan, desain dan birokrasi (prosedur) yang buruk, serta kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja yakni : Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan meliputi : Bising, Vibrasi(getaran), *Hygine*, lingkungan. Beban kerja meliputi; *shift*/kerja malam. Faktor Peran Individu dalam Organisasi meliputi : Konflik peran, Ketaksaan peran. Faktor Pengembangan karir, Hubungan dalam Pekerjaan, Struktur dan Iklim Organisasi, Tuntutan dari Luar Organisasi, Ciri-ciri individu, *Extra Organizational Stressor, Group Stressors, Individual Stressor*. Faktor

Lingkungan. Faktor Organisasi, Faktor Individu, *Stress* lingkungan fisik, *Stress* kelompok, *Stress* individu, *Stress* organisasi.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Luthans (2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* :

- a. *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
- b. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek dalam stres kerja yaitu :

a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : sakit pada dahi, migrain, sakit pada punggung, tekanan dileher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan pernafasan.

b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun, stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya : mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal – hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung kepada orang lain, perasan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan prustasi.

c. Aspek Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti : tidak dapat berhubungan akrab

dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, *self esteem* rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, bermasalah dalam perkawinan, cemburu berlebihan, merasa terasing, tidak dapat mengekspresikan perasaan sebenarnya. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal – hal seperti tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, performa rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, menerima status rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, kurang orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stres kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori yaitu : fisik, psikologis dan perilaku. Aspek fisik dapat berupa gejala – gejala fisiologis seperti gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, hipertensi. Aspek psikis dapat berupa gejala gejala emosional seperti panik, gelisah, deperesi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

4. Gejala Stres Kerja

Behr dan Newman (2000) menyatakan beberapa kasus tentang stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala stres kerja pada individu yaitu :

a. Gejala Psikologis

Gejala psikologis yaitu masalah emosi dan kognitif diantaranya adalah kecemasan, ketegangan, kebosanan dan ketidakpuasan kerja,

penarikan diri dan depresi, komunikasi yang tidak efektif, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat, penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi dan spontanitas, serta menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala Fisiologis

Akibat stres pada fisiologis mudah dikenali, ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan potensi terkena penyakit jantung, gangguan gastrointensial (misalnya gangguan pada lambung), gangguan penapasan, sakit kepala, sakit pinggang, dan ketegangan pada otot, gangguan pada tidur, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*), rusaknya imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena penyakit kanker.

c. Gejala Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang rendah, menurun, menunda dan menghindar dari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat-obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja serta meningkatnya perilaku beresiko tinggi seperti mengemudi tidak berhati-hati dan berjudi.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja antara lain adalah gejala fisik,emosional,intelektual dan intrapersonal.

5. Kategori Stres Kerja

Menurut Phillip L (2002), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja yaitu:

- a. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut

Kategori stres kerja menurut Robbins (2003) yaitu : *Physiological*, *Psychological* dan *Behavior*.

- a. *Physiological* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- b. *Psychological* memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.

- c. *Behavior* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kategori stres kerja terbagi menjadi tiga yaitu *Physiological*, *Psychological* dan *Behavior*.

C. Faktor-faktor Stres Kerja Pada Prajurit Batalyon Arhanud 11/WBY

Stres kerja dalam penelitian ini diambil dari prajurit Batalyon Arhanud 11/WBY. TNI Angkatan Darat atau TNI AD adalah kesatuan terbesar dalam Tentara Nasional Indonesia dengan pasukan Infanteri adalah kekuatan utama dan terbesarnya. Artileri Pertahanan Udara (Arhanud) adalah pasukan anti serangan udara. Fungsi utamanya adalah sebagai penangkis serangan udara dan membantu mengamankan objek darat dari perusakan. Satuan ini dapat dibedakan dari warna baretnya yaitu coklat Artileri Pertahanan Udara atau Arhanud berada di bawah Pusat Kesenjataan Artileri Pertahanan Udara (Pussenarhanud) yang komandannya berpangkat Brigadir Jenderal.

Munandar (2001), mengatakan stres kerja adalah respon individu terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Sementara menurut Behr dan Newman (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari

interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Adapun faktor yang menyebabkan stres kerja yang ingin di teliti yaitu: *Ekstra Organizational Stressor*, *Group Stressors*, *Individual Stressor*, Beban Kerja, Pengembangan Karir, dan Hubungan Dalam Pekerjaan, Stres Lingkungan Fisik.

Adapun faktor pertama yaitu *Extra Organizational stressor*, menurut Luthans (2006) *Extra Organizational Stressor* terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.

Faktor kedua yaitu *Group Stressors*, menurut Luthans (2006) yang terdiri dari *Group Stressors* seperti kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.

Faktor ketiga yaitu *Individual Stressor* menurut Luthans (2006) *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Faktor keempat yaitu menurut Munandar (2011) adalah Beban kerja meliputi kategori : Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin. Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

Faktor kelima adalah pengembangan karir menurut Munandar (2011) Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

Faktor selanjutnya adalah hubungan dalam pekerjaan menurut Luthans (2006) yaitu: Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

Faktor terakhir adalah stressor lingkungan fisik. Penyebab stres yang bersifat lingkungan fisik sering disebut *stressor* kerah biru (*blue collar stressor*), karena stres ini lebih merupakan masalah di dalam pekerjaan-pekerjaan kasar, misalnya mengenai cahaya, udara, suara dan penempatan ruangan pekerjaan.

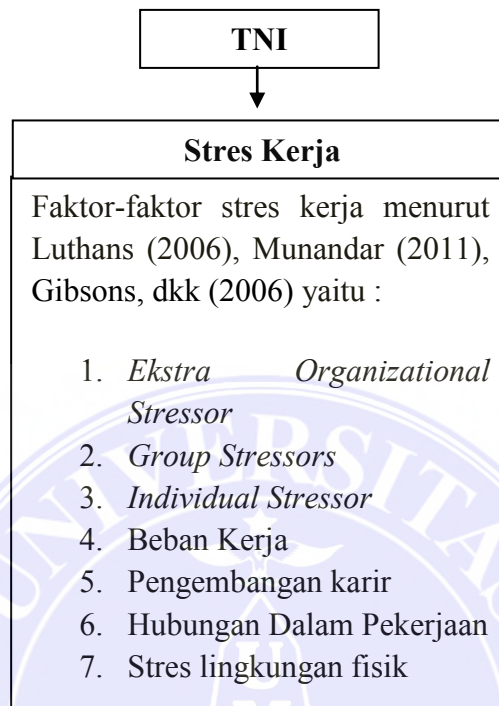
Adapun penelitian “Analisis Faktor-faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu: faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan (Mega dkk, 2016).

Dengan hasil penelitian dapat disimpulkan : 1. Pengaruh Faktor Ekstraorganisasi secara Parsial Terhadap Kinerja Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor ekstraorganisasi atau dengan meningkatnya faktor ekstraorganisasi maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 2. Pengaruh Faktor Organisasi secara Parsial Terhadap Kinerja Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor organisasi atau dengan meningkatnya faktor organisasi maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 3. Pengaruh Faktor Kelompok secara Parsial Terhadap Kinerja Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kelompok atau dengan meningkatnya faktor kelompok maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 4. Pengaruh Faktor Individu secara Parsial Terhadap Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor individu atau dengan meningkatnya faktor individu maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 5. Pengaruh Faktor Ekstraorganisasi, Faktor Organisasi, Faktor Kelompok dan Faktor Individu secara Simultan Terhadap Kinerja Variabelterikat kinerja (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas faktor ekstraorganisasi (X1), faktor organisasi (X2), faktor kelompok (X3) dan faktor individu (X4).

Penelitian lain yang terkait dengan judul peneliti “ Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja yaitu faktor yang lebih berperan adalah faktor kelelahan (Febriana, 2013). Dengan hasil penelitian : Penilaian karakteristik karyawan Perusahaan Daerah Jasa Trans Pakuan Bogor berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, status pernikahan, masa kerja dan bagian. Dalam hal ini karyawan laki-laki 61% lebih besar dibandingkan perempuan 39%, sedangkan berdasarkan usia, 60% karyawan mempunyai umur 20-29 tahun,

berdasarkan pendidikan terakhir lebih banyak berpendidikan terakhir SMA (62 %), rataan karyawan belum menikah (61 %), masa kerja karyawan lebih banyak mempunyai masa kerja > 24 bulan (44 %) dan bagian karyawan lebih banyak bekerja di bagian usaha (72 %). 2. Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja terdiri dari faktor lingkungan fisik, kelompok, individu dan organisasi. Analisis faktor yang dilakukan menghasilkan delapan peubah yang dapat mempengaruhi stres kerja, yaitu keamanan di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, tingkat polusi di tempat kerja, penerangan di tempat kerja, tata letak tempat kerja, fasilitas, pergerakan orang, dan jarak tempuh. Tingkat stres kerja karyawan PDJT Trans Pakuan Bogor adalah rendah, dikarenakan stres kerja berdasarkan faktor atau stressor adalah rendah dan stres kerja berdasarkan gejala (konsekuensi) hasilnya rendah. Hubungan tingkat stres yang dinilai berdasarkan karakteristik karyawan dibagi menjadi dua penilaian, yaitu faktor dan gejala. Untuk hubungan faktor stres kerja dengan karakteristik karyawan tidak mempunyai pengaruh dan hal yang sama ditemui pada hubungan gejala stres dengan karakteristik karyawan akan tetapi untuk penilaian hubungan pengaruh karakteristik karyawan jenis kelamin mempengaruhi stres kerja.

D. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (memandang realitas/gejala/fenomena), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan statistika sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam hal ini data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh penulisan-penulisan dari buku-buku referensi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Adapun variabel yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi berupa fisik psikologis, ataupun tingkah laku antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi adalah prajurit Batalyon yang berjumlah 554 Orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Adapun sampel sebanyak 110 anggota Batalyon Arhanud 11/WBY.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Hadi, 2011) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya diatas 100 orang,

maka dapat diambil antara: 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 20 % dari jumlah populasi.

Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu teknik *purposive sampling*, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel secara bertujuan. Adapun kriteria sampel penelitian ini adalah :

- a. Anggota yang berdinasi aktif di Baterai B.
- b. Anggota yang berdinasi minimal 1 tahun.
- c. Anggota berpangkat Prada, Pratu, Praka, Serda dan Sertu.

D. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas *instrument* penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas *instrument* penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila *instrument* tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala model Guttman. Skala Guttman digunakan untuk mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang ditanyakan Sugiyono (2013). Melalui Skala Guttman, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk

menyusun aitem-aitem *instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013).

Skala stres kerja diungkap berdasarkan faktor-faktor stres kerja, yaitu:

- a. *Extra Organizational Stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.
- b. *Group Stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
- c. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.
- d. Beban Kerja, Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stress.
- e. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

- f. Hubungan Dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

g. Stres Lingkungan Fisik

Penyebab stres yang bersifat lingkungan fisik sering disebut *stressor* kerah biru (*blue collar stressor*), karena stres ini lebih merupakan masalah di dalam pekerjaan-pekerjaan kasar, misalnya mengenai cahaya, udara, suara dan penempatan ruangan pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan skala Guttman, skala ini digunakan untuk mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang ditanyakan (Sugiyono, 2013). Setiap faktor-faktor tersebut, akan diuraikan menjadi sejumlah pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Kemudian Subjek diberikan dua alternatif pilihan jawaban, jawaban setiap item *instrument* yang menggunakan skala Guttman mempunyai gradasi dari positif sampai negatif, pilihan tersebut yaitu Ya dan Tidak. Setiap pilihan memiliki nilainya masing-masing, untuk item yang *favourable* pada pilihan Ya akan mendapat skor 1 (satu) dan Tidak akan mendapatkan skor 0 (nol). Sedangkan untuk skor *unfavourable* pada pilihan Ya akan mendapat skor 0 (nol) dan Tidak akan mendapatkan skor 1 (satu).

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Kata valid dalam bahasa Indonesia diartikan juga sebagai sah. Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 18.0*.

Sedangkan dengan cara manual, digunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

keterangan :

r	= Besar koefisien korelasi Pearson
n	= Jumlah data
X	= Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
Y	= Skor total yang diperoleh dari seluruh item
$\sum X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengukuran yang di lakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada *instrument* pengukuran.

Uji reliabilitas di tunjukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulang dua kali atau lebih. Jadi, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat di percaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten.

Menurut Umar (2005) untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumus ini ditulis sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Untuk mencari varians, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

X = nilai skor yang dipilih

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reliabilitas (*Alpha*) tersebut dibandingkan dengan 0,6. dimana jika nilai *Alpha* lebih besar dari 0,6 maka, intrumen tersebut dinyatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

Sebagaimana yang dinyatakan Nasution dan Usman (2006), Jika koefisien reliabilitas (*Alpha*) mendekati 1 sangat baik, jika berada diatas 0,8 baik, tetapi bila

berada di bawah nilai 0,6 tidak baik. Artinya, bila nilai *Alpha* berada di bawah 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau pengukuran kita tidak reliabel.

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja digunakan rumus F persen, sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah skor setiap skala}}{\text{Total skor setiap skala}} \times 100$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan perhitungan frekuensi untuk melihat jumlah setiap aspek dengan rumus berikut :

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{Persentase} \times N}{100}$$

BAB V

Simpulan & Saran

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini mengenai faktor-faktor stres kerja, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor stres kerja di Batalyon Arhanud 11/WBY didapatkan kontribusi *Extra Organizational stressor*, *Group stressors*, *Individual Stressor*, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Hubungan Dalam Pekerjaan, Stres Lingkungan Fisik. Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor stres kerja diperoleh bahwa faktor *extra organizational stressor* memiliki pengaruh sebesar 0,536, faktor *group stressor* memiliki pengaruh sebesar 0,503, faktor *individual stressor* memiliki pengaruh sebesar 0,850, faktor beban kerja memiliki pengaruh sebesar 0,894, faktor pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 0,663, faktor hubungan dalam pekerjaan memiliki pengaruh sebesar 0,871, faktor stres lingkungan fisik memiliki pengaruh sebesar 0,684. Dan untuk hasil persentasi diperoleh bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi stres kerja adalah : Beban Kerja sebesar 18%, hubungan dalam pekerjaan sebesar 17%, *individual stressor* sebesar 17%, stres lingkungan fisik sebesar 14 %, pengembangan karir

sebesar 13%, *extra organizational stressor* sebesar 11%, dan *group stressor* sebesar 10%.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor stres kerja di Batalyon Arhanud 11/WBY didapatkan kontribusi *Extra Organizational stressor*, *Group stressors*, *Individual Stressor*, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Hubungan Dalam Pekerjaan, Stres Lingkungan Fisik. Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor stres kerja diperoleh bahwa faktor *extra organizational stressor* memiliki pengaruh sebesar 0,536, faktor *group stressor* memiliki pengaruh sebesar 0,503, faktor *individual stressor* memiliki pengaruh sebesar 0,850, faktor beban kerja memiliki pengaruh sebesar 0,894, faktor pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 0,663, faktor hubungan dalam pekerjaan memiliki pengaruh sebesar 0,871, dan faktor stres lingkungan fisik memiliki pengaruh sebesar 0,684. Dan untuk hasil persentasi diperoleh bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi stres kerja adalah : Beban Kerja sebesar 18%, hubungan dalam pekerjaan sebesar 17%, *individual stressor* sebesar 17%, stres lingkungan fisik sebesar 14 %, pengembangan karir sebesar 13%, *extra organizational stressor* sebesar 11%, dan *group stressor* sebesar 10%.

2. Buat Instansi

a. TNI

Disarankan kepada instansi TNI agar lebih memperketat *recruitment* pada calon anggota TNI, dan berlaku objektif agar calon anggota TNI nantinya akan menjadi anggota TNI yang benar-benar siap untuk melaksanakan setiap tugas yang dibebankannya.

b. Komandan Batalyon Arhanud 11/WBY

Agar mengevaluasi beban kerja yang tidak sesuai dengan *job descriptions* di Batalyon, memperhatikan kesejahteraan moril anggota agar anggota lebih semangat dalam menyelesaikan tugas, menerima masukan dan keluh kesah dari anggota untuk memajukan Batalyon, memberikan semangat dan motivasi agar anggota semangat dalam bertugas, meningkatkan kebersamaan dan kekompakan dengan anggota seperti mengadakan kegiatan rekreasi bersama, fun bike, olah raga bersama, dan lain-lain sebagainya.

3. Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel, pengisian skala dan system penilaian setiap item dan melihat faktor lain yang menyebabkan stress kerja mempertimbangkan faktor yang sama dalam melihat stres kerja pada anggota. Dalam menentukan faktor *Extra Organizational Stressor* agar memperhatikan perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal. Setelah

itu faktor *Group Stressors* dalam menentukan faktor ini yang dilihat adalah bagaimana anggota mampu berbaur dalam lingkungan kerja. Faktor selanjutnya yaitu *Individual Stressor* melihat ketidak jelasannya pembagian pekerjaan pada anggota serta karakteristik anggota yang memang terlihat perhitungan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor beban kerja melihat anggota merasa bahwa jam kerja menjadi salah satu alasan mereka mengalami stres kerja. Pengembangan karir juga merupakan faktor stres kerja oleh karena itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan keberhasilan dan kesiapan seseorang untuk bernegosiasi dan membuat keputusan-keputusan karir sesuai dengan tahap perkembangan karirnya. Faktor terakhir adalah hubungan dalam pekerjaan mengukur bagaimana sikap yang ditampakkan anggota kepada rekan maupun pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar S.(2014). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Beehr, T.A and Newman, J.E., 2000, *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*, Journal Applied Psychology.
- Biru, Mega,2016. *Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 39 No. 2.
- Buku Saku Prajurit Batalyon Arhanud 11/WBY Tahun 2018.
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Ginting, Febriana (2013), *Analisa terhadap sistem akuntansi pemberian kredit usaha mikro pada PT Bank Mandiri (Persero)*, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 1988. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- _____, 2001. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- _____. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Munandar. 2011. *Budaya Organisasi*. Gramedia. Jakarta
- Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- _____. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. 2003. *Organization Behavior : Concept, Consensus, dan Application*, Prentice Hall. Ind. Inc.
- _____. SP, 1996, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2008, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono.2000.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- _____.2013.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno H. 1990. *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru.
- Tanielian, dkk. 2008. *Metode pengembangan bahasa*. Jakarta : Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Widiana, H.S. 2011. *Hubungan antara Pengendalian Diri dengan Kinerja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.



**LAMPIRAN A
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

Reliability**Notes**

Output Created		10-JUL-2019 19:21:27
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	110 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 /SCALE('STRES KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,02

[DataSet0]

Scale: STRES KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	110	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	52

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	,93	,261	110
VAR00002	,90	,301	110
VAR00003	,93	,261	110
VAR00004	,88	,324	110
VAR00005	,92	,275	110
VAR00006	,89	,313	110
VAR00007	,94	,245	110
VAR00008	,97	,164	110
VAR00009	,92	,275	110
VAR00010	,95	,228	110
VAR00011	,95	,228	110
VAR00012	,95	,228	110
VAR00013	,91	,289	110
VAR00014	,95	,228	110
VAR00015	,94	,245	110
VAR00016	,86	,345	110
VAR00017	,85	,354	110
VAR00018	,88	,324	110
VAR00019	,93	,261	110
VAR00020	,93	,261	110
VAR00021	,94	,245	110
VAR00022	,88	,324	110
VAR00023	,93	,261	110
VAR00024	,92	,275	110
VAR00025	,94	,245	110
VAR00026	,87	,335	110
VAR00027	,91	,289	110
VAR00028	,89	,313	110
VAR00029	,95	,228	110
VAR00030	,96	,188	110
VAR00031	,93	,261	110
VAR00032	,95	,228	110
VAR00033	,95	,228	110
VAR00034	,95	,228	110
VAR00035	,90	,301	110
VAR00036	,85	,354	110
VAR00037	,93	,261	110
VAR00038	,89	,313	110
VAR00039	,95	,228	110
VAR00040	,95	,228	110
VAR00041	,86	,345	110
VAR00042	,85	,354	110
VAR00043	,89	,313	110
VAR00044	,94	,245	110
VAR00045	,55	,499	110
VAR00046	,86	,345	110
VAR00047	,45	,499	110
VAR00048	,94	,245	110
VAR00049	,86	,345	110
VAR00050	,85	,354	110
VAR00051	,88	,324	110
VAR00052	,93	,261	110

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	45,71	31,896	,303	,879
VAR00002	45,74	31,407	,316	,878
VAR00003	45,71	32,098	,135	,880
VAR00004	45,75	31,912	,349	,881
VAR00005	45,72	32,057	,138	,880
VAR00006	45,75	31,586	,250	,879
VAR00007	45,70	31,350	,420	,877
VAR00008	45,66	32,537	,000	,881
VAR00009	45,72	32,002	,356	,880
VAR00010	45,69	31,683	,323	,878
VAR00011	45,69	31,683	,323	,878
VAR00012	45,69	32,014	,393	,879
VAR00013	45,73	31,374	,342	,878
VAR00014	45,69	32,087	,164	,880
VAR00015	45,70	31,221	,468	,876
VAR00016	45,77	30,654	,469	,875
VAR00017	45,78	30,924	,384	,877
VAR00018	45,75	30,499	,547	,874
VAR00019	45,71	30,630	,646	,874
VAR00020	45,71	31,456	,355	,877
VAR00021	45,70	31,056	,530	,875
VAR00022	45,75	31,068	,385	,877
VAR00023	45,71	30,887	,555	,875
VAR00024	45,72	30,516	,648	,873
VAR00025	45,70	31,166	,489	,876
VAR00026	45,76	31,980	,124	,881
VAR00027	45,73	31,705	,238	,879
VAR00028	45,75	31,604	,245	,879
VAR00029	45,69	31,720	,308	,878
VAR00030	45,67	31,855	,317	,878
VAR00031	45,71	31,034	,503	,875
VAR00032	45,69	31,720	,308	,878
VAR00033	45,69	31,720	,308	,878
VAR00034	45,69	31,463	,410	,877
VAR00035	45,74	31,554	,372	,879
VAR00036	45,78	30,998	,365	,877
VAR00037	45,71	30,869	,561	,875
VAR00038	45,75	30,265	,639	,873
VAR00039	45,69	31,463	,410	,877
VAR00040	45,69	31,060	,571	,875
VAR00041	45,77	31,040	,366	,877
VAR00042	45,78	31,512	,333	,880
VAR00043	45,75	31,696	,318	,879
VAR00044	45,70	32,432	,026	,881
VAR00045	46,08	31,434	,157	,883
VAR00046	45,77	32,397	,012	,883
VAR00047	46,19	31,440	,156	,883
VAR00048	45,70	31,221	,468	,876
VAR00049	45,77	30,654	,469	,875
VAR00050	45,78	30,924	,384	,877
VAR00051	45,75	30,499	,547	,874
VAR00052	45,71	30,630	,646	,874

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46,64	32,564	5,706	52





NPAR TESTS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

```

/K-S(NORMAL)=Y
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

Notes		
Output Created		10-JUL-2019 22:41:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data	110
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	110	37,63	4,559	20	41

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,63
	Std. Deviation	4,559
Most Extreme Differences	Absolute	,230
	Positive	,230
	Negative	-,188
Kolmogorov-Smirnov Z		1,209
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



NEW FILE.
 DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
 FACTOR
 /VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7
 /MISSING LISTWISE
 /ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7
 /PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION
 /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
 /EXTRACTION PC
 /ROTATION NOROTATE
 /METHOD=CORRELATION.

Factor Analysis

Notes	
Output Created	10-JUL-2019 23:39:49
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 110 File Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing. LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	FACTOR /VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 /PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,05 Maximum Memory Required 7204 (7,035K) bytes

[DataSet2]

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,770
Approx. Chi-Square		437,443
Bartlett's Test of Sphericity	Df	21
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Extra Organizational stressor	1,000	,721
Group Stressor	1,000	,863
Individual Stressor	1,000	,803
Beban Kerja	1,000	,737
Pengembangan Karir	1,000	,668
Hubungan Dalam Pekerjaan	1,000	,872
Stres Lingkungan Fisik	1,000	,505

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	3,632	51,886	51,886	3,632	51,886
2	1,537	21,961	73,846	1,537	21,961
3	,836	11,941	85,787		
4	,327	4,666	90,453		
5	,255	3,636	94,089		
6	,245	3,506	97,595		
7	,168	2,405	100,000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings
	Cumulative %
1	51,886
2	73,846
3	
4	
5	
6	
7	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Extra Organizational stressor	,536
Group Stressor	,503
Individual Stressor	,850
Beban Kerja	,894
Pengembangan Karir	,663
Hubungan Dalam Pekerjaan	,871
Stres Lingkungan Fisik	,684

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.



**LAMPIRAN D
ALAT UKUR PENELITIAN**

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- YA** : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
TIDAK : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	Saya bekerja untuk keluarga	YA	TIDAK
2.	Kebutuhan dan biaya kehidupan sehari - hari menjadi penyemangat saya dalam bekerja	YA	TIDAK
3.	Saya merasa bekerja disini tidak dapat memenuhi kebutuhan saya	YA	TIDAK
4.	Saya memiliki tanggung jawab untuk Negara	YA	TIDAK
5.	Atasan menganggap saya tidak memiliki kemampuan untuk memajukan Batalyon	YA	TIDAK
6.	Saya bekerja disini karena cita-cita	YA	TIDAK
7.	Saya bekerja sendiri tanpa ada teman	YA	TIDAK
8.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya	YA	TIDAK
9.	Kebutuhan sehari-hari untuk keluarga tetap terpenuhi meskipun saya malas bekerja	YA	TIDAK
10.	Saya merasa dengan bekerja kebutuhan saya bisa terpenuhi	YA	TIDAK
11.	Bekerja disini kurang peduli jika saya punya masalah	YA	TIDAK
12.	Batalyon Arhanud ini maju karena sumbangan tenaga daris aya	YA	TIDAK
13.	Kemampuan saya sering dipandang sebelah mata	YA	TIDAK
14.	Atasan mempercayakan kepada saya untuk memberikan masukan untuk kemajuan Batalyon	YA	TIDAK
15.	Kebijakan mutasi dari Batalyon membuat saya tidak nyaman	YA	TIDAK
16.	Saya tidak suka memendam permasalahan	YA	TIDAK
17.	Apabila ada masalah dikantor saya memilih untuk tidak masuk	YA	TIDAK
18.	Bekerja disini adalah cita-cita saya	YA	TIDAK
19.	Teman-teman kurang mau membantu jika saya apabila ada permasalahan	YA	TIDAK
20.	Kemampuan saya selalu dipuji	YA	TIDAK
21.	Pekerjaan yang saya tekuni untuk menyumbangkan yang terbaik	YA	TIDAK
22.	Apabila ada masalah dikantor saya akan langsung menyelesaikan	YA	TIDAK
23.	Saya menjadi suka marah-marah dirumah bila ada permasalahan dikantor	YA	TIDAK
24.	Saya tetap segar meskipun jam kerja sangat melelahkan	YA	TIDAK
25.	Saya menjadi malas masuk kerja ketika mendapatkan piket	YA	TIDAK
26.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya satu persatu	YA	TIDAK
27.	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk	YA	TIDAK
28.	Saya akan dipercaya untuk menjadi komandan karena kemampuan saya	YA	TIDAK
29.	Saya tidak akan dipercaya untuk peningkatan karir saya	YA	TIDAK
30.	Saya memiliki peluang untuk mempromosikan jabatan	YA	TIDAK

	saya		
31.	Promosi jabatan hanya diperuntuk kan pada orang-orang tertentu	YA	TIDAK
32.	Saya tetap semangat untuk bekerja meskipun a lembur	YA	TIDAK
33.	Penghargaan belum tentu didapat walaupun bekerja sungguh-sungguh	YA	TIDAK
34.	Saya mendapatkan penghargaan apabila saya mampu bekerja dengan giat	YA	TIDAK
35.	Saya tidak focus untuk bekerja jika ada lembur	YA	TIDAK
36.	Saya mampu bekerja dibagian apa saja	YA	TIDAK
37.	Saya ragu menyerahkan pekerjaan saya dengan orang lain	YA	TIDAK
38.	Saya senang bekerja sama dengan teman	YA	TIDAK
39.	Saya menghindari untuk ditugaskan di pelosoknegeri	YA	TIDAK
40.	Saya tetap bertanggung jawab dan bersedia untuk ditempatkan di pelosok negeri	YA	TIDAK
41.	Saya menjadi malas masuk kerja apabila disuruh bekerja per tim	YA	TIDAK
42.	Saya sanggup mengemban tanggung jawab yang diberikan	YA	TIDAK
43.	Pekerjaan orang lain menjadi beban kerja saya	YA	TIDAK
44.	Saya yakin menyerahkan pekerjaan saya kepadateman	YA	TIDAK
45.	Pekerjaan saya dilimpahkan ke orang lain	YA	TIDAK
46.	Saya bersedia bekerja dimana saja	YA	TIDAK
47.	Saya sering absen apabila ditugaskan di lapangan dalam waktu yang lama	YA	TIDAK
48.	Sebelum mendapat jabatan saya mempromosikan keterampilan yang saya miliki terlebih dahulu	YA	TIDAK
49.	Promosi jabatan, sulit untuk didapatkan	YA	TIDAK
50.	Saya rajin masuk kerja meskipun piket	YA	TIDAK
51.	Saya sering mengantuk saat jam kerja yang tidak mengenal waktu	YA	TIDAK
52.	Saya mampu beradaptasi dengan kebijakan rolling antar Baterai	YA	TIDAK



**LAMPIRAN E
SURAT PENELITIAN**