

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PRAJURIT TNI
BIDANG TERITORIAL KODAM XVII/ CENDRAWASIH
(STUDI KASUS PADA PRAJURIT TNI YANG BERPANGKAT BINTARA DAN
TAMTAMA)**

Ferdinandus Christian¹

Fakultas Ekonomi Universitas Ottow Geissler Papua

Christian Ireuw²

Kodam XVII/Cenderawasih

Abstract

Phenomena related to work stress almost occur in every individual where he works because basically humans can not be separated from the name of stress, including stress caused by excessive workload. TNI Soldiers on the Territorial Area of Kodam XVII / Cendrawasih in carrying out their duties and responsibilities serving a State task cannot be separated from those whose names are Stress because of the excessive workload on their shoulders.

Based on the research results it is known that the level of work stress of TNI soldiers in the territorial field of Kodam XVII / Cendrawasih especially in soldiers with rank of Bintara and Tamtama is Medium or Normal (Neutral), this can be seen from the average value of the work stress of soldiers in descriptive analysis of 2,98, the level of performance of TNI soldiers in the territorial field of Kodam XVII / Cendrawasih especially on soldiers with rank of Bintara and Tamtama, based on the results of the study showed high results, with the acquisition of an average descriptive analysis value of 4.16. From the results of the analysis using the t test, it is known that there is no significant effect of the stress of the work of soldiers on the Performance of TNI Soldiers in the Territorial Area of Kodam XVII / Cendrawasih especially on Bintara and Tamtama Warriors, this can be seen from the t value smaller than t table (t count) < t table) or 0.598 < 1.696 and the significant value is greater than 0.05 at the significant level of 5% or 0.554 > 0.05.

Keywords: work stress, performance, and Soldier

Abstrak

Fenomena yang berhubungan dengan stres kerja hampir terjadi pada setiap individu dimana ia bekerja karena pada dasarnya manusia tidak bisa terlepas dari namanya stres termasuk stres akibat yang ditimbulkan karena beban kerja yang berlebihan. Prajurit TNI Bidang Teritorial Kodam XVII/Cendrawasih dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mengabdikan untuk suatu tugas Negara tidak terlepas dari yang namanya Stres karena beban tugas yang terlalu besar di pundak mereka.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui tingkat stres kerja prajurit TNI Pada bidang teritorial Kodam XVII/Cendrawasih khususnya pada prajurit yang berpangkat Bintara dan Tamtama adalah Sedang atau Normal (Netral), hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata variabel stres kerja prajurit pada analisis deskriptif sebesar 2,98, tingkat Kinerja Prajurit TNI Pada bidang Teritorial Kodam XVII/Cendrawasih khususnya pada prajurit yang berpangkat Bintara dan Tamtama, berdasarkan hasil kajian menunjukkan hasil yang Tinggi, dengan perolehan rata-rata nilai analisis deskriptif sebesar 4,16. Dari hasil analisis menggunakan uji t, diketahui bahwa tidak ada Pengaruh yang signifikan stres kerja prajurit terhadap Kinerja Prajurit TNI Bidang Teritorial Kodam XVII/Cendrawasih khususnya pada Prajurit Bintara dan Tamtama, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih kecil dari t table (t hitung < t table) atau 0,598 < 1,696 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada tingkat signifikan 5 % atau 0,554 > 0,05.

Kata Kunci: Stres kerja, kinerja, dan Prajurit TNI

Sekretariat

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: manor@unifa.ac.id

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia yang berkualitas salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Karena dengan Sumber Daya Manusia berkualitas yang dimiliki oleh organisasi, maka tujuan diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai.

Permasalahan yang sering terjadi dalam organisasi adalah ketika karyawan atau pegawai yang sudah diterima bekerja, baik itu karyawan atau pegawai yang baru maupun karyawan atau pegawai yang sudah lama bekerja ternyata tidak mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasibuan (2009 : 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Mangkunegara (2005: 67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja (Robbins, 2001), stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat

batasan atau penghalang. Handoko (2008:167) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Fenomena yang berhubungan dengan stres kerja hampir terjadi pada setiap individu dimana ia bekerja karena pada dasarnya manusia tidak bisa terlepas dari namanya stres termasuk stres akibat yang ditimbulkan karena beban kerja yang berlebihan. Stres yang berlebihan dan tidak bisa dikontrol akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai tetapi stres yang bisa di kontrol bahkan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Untuk itu setiap organisasi harus berupaya agar dapat menjaga dan memelihara pegawai dengan baik sehingga kinerja pegawai mereka dapat lebih ditingkatkan terutama menghadapi situasi dimana pegawai merasa lelah karena beban kerja yang terlalu berat, jika hal ini tidak diantisipasi dengan baik, maka dapat menimbulkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Demikian juga bisa terjadi pada organisasi kemiliteran, secara khusus pada prajurit Kodam XVII/ Cendrawasih. Pada organisasi kemiliteran untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia prajurit yang profesional.

Profesionalisme prajurit harus selalu dipelihara dan ditingkatkan melalui pendidikan, latihan dan pembinaan yang dilaksanakan terus menerus. Ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem didasari dan tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Ketaatan terhadap keputusan perintah kedinasan merupakan kinerja disiplin pribadi (Fajarrani, 2009).

Prajurit TNI Bidang Teritorial Kodam XVII/Cendrawasih dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mengabdikan untuk suatu tugas Negara tidak terlepas dari yang namanya Stres karena beban tugas yang terlalu besar di pundak mereka. Walaupun untuk menunjang dan motivasi prajurit khususnya prajurit yang ditempatkan di Papua diberikan tunjangan sangat besar jika dibandingkan dengan prajurit yang ada di Kodam lain di Indonesia.

Fenomena yang terjadi pada prajurit TNI Bidang teritorial Kodam XVII/Cendrawasih, juga mengalami tingkat stres yang tinggi selain karena beban tugas yang terlalu besar, juga disebabkan karena meninggalkan keluarga dikampung halaman dalam waktu yang lama sehingga keinginan mereka untuk pulang kampung dan bertugas dikampung halaman sangat besar khususnya prajurit yang sudah lama bertugas di daerah Papua, masalah lain

Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)

adalah persepsi prajurit yang ditempatkan di Papua, mereka merasa seperti dibuang. Fenomena lain adalah motivasi prajurit ditempatkan di Papua supaya karir mereka cepat bahkan memungkinkan mereka bisa mengikuti sekolah Perwira tetapi kenyataannya mereka tidak dapat mengikuti sekolah perwira, hal ini dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada prajurit. Jika stres kerja ini tidak dapat diatasi dengan baik, maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka sebagai prajurit TNI khususnya Bidang Staf Teritorial Kodam XVII/Cendrawasih.

Tinjauan Pustaka

1. Stres Kerja

Menurut Terry Gregson (2007:29) stres diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan Deborah Meltzer (2006:154) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan penyelesaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis. Menurut pendapat pakar yang lain, Stres kerja adalah bentuk tanggapan dari seseorang baik fisik ataupun mental terhadap perubahan lingkungan disekitarnya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2009:107).

Stres kerja dikategorikan apabila seseorang mengalami stres melibatkan juga pihak organisasi tempat orang yang bersangkutan bekerja (Rice, 1992), Setiap aspek dari lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai stres oleh tenaga kerja, tergantung dari persepsi tenaga kerja terhadap lingkungannya, apabila ia merasakan adanya stres ataukah tidak.

Luthans (2000), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang

2. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Tangkilisan, 2005 : 175). Dari batasan ini dapat dipahami bahwa kinerja bermakna sebagai hasil kerja atau produk yang dihasilkan seseorang dalam organisasi, yang mengacu kepada tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat
Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)

dilihat secara nyata, dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Dessler, 2000).

Metodelogi Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Metode pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan sumbernya dapat diklasifikasikan dari dua sumber yaitu:

- a. Data Primer, data yang diperoleh dan hasil wawancara yang penulis lakukan berdasarkan pedoman yang telah dibuat serta pengamatan secara langsung terhadap responden.
- b. Data sekunder, data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi, yang dapat didukung kelengkapan data primer.

Penggunaan data primer dan data sekunder secara bersama-sama dimaksudkan agar saling melengkapi yang disesuaikan dengan keperluan penelitian, selain itu hal ini dilakukan sekaligus untuk perbandingan data yang diperoleh. Sementara itu teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

- b. Kuesioner, dengan menggunakan daftar pertanyaan.
- c. Wawancara.
- d. Studi literatur, yaitu data yang diperoleh dengan mempelajari buku buku, dokumen–dokumen, dan bahan-bahan referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.
- e. Penelusuran data online. Teknik ini memanfaatkan data online, yakni menggunakan fasilitas internet. Teknik ini juga untuk menelusuri beberapa teori serta opini tentang masalah yang akan dibahas.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengujian Validitas

a. Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk pengujian validitas adalah Metode *Product Moment*. Dimana untuk pengujian validitas ini dilakukan terhadap 32 orang responden yang diberikan kuisisioner yang berisikan pernyataan tentang variabel Stres kerja (X1), dan kinerja prajurit (Y). Berdasarkan kriteria Kaplan dan Saccuso (1993), indicator setiap variable dinyatakan sah jika koefisien validasinya lebih atau sama dengan 0,3, loading factor setiap indicator adalah signifikan. Berdasarkan hasil pengujian validitas dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja prajurit (X1) dengan 10 butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai

person correlation $\geq 0,3$. Sedangkan untuk variabel kinerja prajurit (Y), dengan 10 butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai *person correlation* $\geq 0,3$.

b. Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas adalah metode Crombach Alpha. Seperti halnya pengujian validitas, untuk pengujian reliabilitas ini juga dilakukan terhadap 32 orang responden yang diberikan kuisisioner yang berisikan pernyataan tentang variabel stres kerja prajurit (X1), dan kinerja prajurit (Y). Variable dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai alpha diatas 0,60 (Ghozali, 2005). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini, dapat disimpulkan variabel stres kerja prajurit menghasilkan nilai Alpha hitung sebesar 0,829. Sedangkan untuk variabel kinerja prajurit menghasilkan nilai Alpha hitung sebesar 0.777. Kedua nilai Alpha hitung dari kedua variabel ini lebih besar dari 0,60. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan kedua variabel penelitian yang valid dan reliabel.

2. Uji Analisis Vraiabel

a. Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja Prajurit

Analisis deskriptif dalam penelitian yaitu terdiri dari variabel bebas (stres kerja) dan variabel terikat (kinerja).

Selanjutnya nilai dikelompokkan atau dikategorikan berdasarkan tingkatan nilai rata-rata. Adapun kategori tingkatannya dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1

Nilai Rata-Rata Variabel Penelitian

No	Nilai Rata-Rata (Mean)	Kategori
1	0,50-1,49	Sangat Rendah (SR)
2	1,50-2,49	Rendah (R)
3	2,50-3,49	Sedang (S)
4	3,50-4,49	Tinggi (T)
5	4,50-5,49	Sangat tinggi (ST)

Sumber: Bachri, 2017

Pengukuran variable sters kerja prajurit menggunakan 10 item pernyataan sebagai variable observasi yang diajukan kepada responden, setelah dilakukan validasi terhadap semua item pernyataan responden yang terkait dengan variable stres kerja prajurit, semua item pernyataan yaitu 10 item pernyataan responden dinyatakan valid untuk digunakan mengukur variable Stres Kerja Prajurit. Deskripsi variable Stres Kerja Prajurit diuraikan pada table 2 berikut:

Tabel 2

Nilai Rata-Rata Variabel Stres Kerja

Kode	Pertanyaan/Pernyataan	Min	Max	Rata rata	Kategori
X1.1	Karena Tugas dan tanggung jawab sebagai prajurit sehingga prajurit tidak punya cukup waktu bersama keluarga	2	5	3,44	S
X1.3	Sebagai prajurit diharuskan siap dalam segala situasi dan kondisi dalam penugasan	4	5	4,66	ST
X1.4	Beban Tugas dan tanggung jawab sebagai prajurit terlalu berat	2	5	2,62	S
X1.5	Resiko Kecelakaan kerja sering terjadi dalam penugasan	2	5	4,00	T
X1.6	Organisasi tidak memberikan kesempatan kepada prajurit untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab prajurit.	2	5	2,56	S
X1.7	Organisasi tidak memberikan promosi kepada setiap prajurit yang berprestasi	2	5	2,66	S
X1.8	Tidak terjalin hubungan komunikasi yang baik antara sesama prajurit	1	5	2,31	R
X1.9	Tidak terjalin hubungan komunikasi yang baik antara komandan dan prajurit	1	5	2,22	R
X1.10	Sebagai prajurit tidak memahami betul apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi	1	5	2,69	S
Rata-rata keseluruhan				2,98	S

Sumber: Data Olah, 2018

Tabel 2 di atas menjelaskan bahwa stres kerja prajurit diukur melalui pernyataan dengan menggunakan sepuluh indikator pada setiap pernyataan yang diharapkan akan menjadi sarana bagi prajurit untuk mengungkapkan secara baik mengenai persepsi dan perasaan prajurit tentang stres kerja mereka.. Kondisi tersebut dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator variabel yang valid untuk mengukur variabel stres kerja prajurit.

Deskripsi dan nilai rata-rata variabel Stres kerja prajurit menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari variabel stres kerja prajurit adalah 2,98 yang termasuk dalam kategori nilai rata-rata Sedang. Kemudian respon jawaban responden terhadap Sebagai prajurit diharuskan siap dalam segala situasi dan kondisi dalam penugasan berada dalam kategori nilai rata-rata Sangat Tinggi yaitu 4,66, kemudian respon jawaban responden paling rendah adalah Tidak terjalin hubungan komunikasi yang baik antara komandan dan prajurit berada dalam kategori rendah atau nilai rata-rata sebesar 2,22. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagai prajurit harus selalu siap dalam segala situasi dalam penugasan kapan dan dimanapun harus selalu siap, dan prajurit dan komandan terjalin hubungan yang harmonis karena komunikasi berjalan dengan baik.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Prajurit

Pengukuran variable Kinerja prajurit menggunakan 10 item pernyataan sebagai variable observasi yang diajukan kepada responden, dan setelah dilakukan validasi terhadap semua item pernyataan responden yang terkait dengan variable Kinerja prajurit, maka semua atau sepuluh item pernyataan responden dinyatakan valid untuk digunakan mengukur variable **Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)**

kinerja prajurit. Deskripsi variable kinerja prajurit diuraikan pada table 3 berikut :

Tabel 3

Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja

Kode	Pertanyaan/Pernyataan	Min	Maks	Rata rata	Kategori
Y1.1	Selalu menunjukkan perilaku yang baik dalam tugas maupun ditengah masyarakat	4	5	4,28	T
Y1.2	Disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	4	5	4,34	T
Y1.3	Mempunyai dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan penugasan	4	5	4,28	T
Y1.4	Menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	4	5	4,28	T
Y1.5	Mengutamakan kepentingan tugas diatas kepentingan lainnya	1	5	3,97	T
Y1.6	Tetap ulet dan bersemangat dalam setiap penugasan	1	5	4,06	T
Y1.7	selalu menyeimbangkan antara tugas, kebutuhan jasmani dan Rohani	1	5	4,06	T
Y1.8	Tetap setia untuk tetap menjadi Prajurit sejati karena merasa bangga sebagai prajurit	1	5	4,16	T
Y1.9	Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, baik itu di kestauan maupun ditengah masyarakat.	1	5	4,13	T
Y1.10	Mempunyai keinginan yang tinggi untuk berprestasi	1	5	4,06	T
Rata-rata keseluruhan				4,16	T

Sumber: Data olah, 2018

Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa kinerja prajurit diukur melalui pernyataan dengan menggunakan sepuluh indikator pada setiap pernyataan yang diharapkan akan menjadi sarana bagi prajurit untuk mengungkapkan secara baik mengenai persepsi dan perasaan prajurit tentang kinerja mereka.. Kondisi tersebut dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator variabel yang valid untuk mengukur variabel kinerja prajurit.

Deskripsi dan nilai rata-rata variabel kinerja prajurit menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari variabel kinerja prajurit adalah 4,16 yang termasuk dalam kategori nilai rata-rata Tinggi. Kemudian respon jawaban responden tertinggi adalah Disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berada dalam kategori nilai rata-rata Tinggi yaitu 4,34, kemudian respon jawaban responden terendah adalah Mengutamakan kepentingan tugas diatas kepentingan lainnya, walaupun paling rendah dari sepuluh item pernyataan, namun masih berada dalam kategori tinggi atau nilai rata-rata sebesar 3,97. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap prajurit dituntut untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan selalu mengutamakan tugas diatas kepentingan lainnya.

c. Analisis Regresi

Tabel 4
Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38,757	4,867		7,964	,000
JX	,096	,161	,109	,598	,554

- a. Dependent Variable: Kinerja Prajurit (Y)
- b. Nilai t tabel pada alpha 5 % dan df = 31 (32-1) adalah 1,696

Berdasarkan table 4 diatas pengujian signifikan uji t pada analisis regresi tersebut diatas, maka dapat

disimpulkan bahwa pengaruh variable stres kerja prajurit (X1) secara parsial terhadap Kinerja Prajurit (Y) tidak signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih kecil dari t table (t hitung < t table) atau 0,598 < 1,696 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada tingkat signifikan 5 % atau 0,554 > 0,05 yang berarti bahwa variable Stres Kerja Prajurit tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit pada TNI Bidang Teritorial Kodam XVII/ Cendrawasih khususnya pada Prajurit yang berpangkat Bintara dan Tamtama.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dimana variabel Stres Kerja Prajurit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit, ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit tidak terbukti atau ditolak pada prajurit TNI bidang teritorial Kodam XVII/Cendrawasih khususnya pada prajurit TNI yang berpangkat Bintara dan Tamtama.

Implikasi dari Hasil analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa stres kerja prajurit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit TNI Bidang Teritorial Kodam XVII/ Cendrawasih khususnya pada Prajurit yang berpangkat Bintara dan Tamtama disebabkan karena tugas dan tanggung jawab prajurit pada Bidang Teritorial lebih banyak

berhubungan dengan menjalin komunikasi, kerjasama dengan masyarakat dalam berbagai bidang sehingga terjadi kemandunggalan antara TNI dan masyarakat. Indikasi tersebut dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel stres kerja prajurit , dimana nilai rata-rata sebesar variabel stres kerja prajurit sebesar 2,98, berada dalam kategori sedang, ini berarti bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai prajurit dalam bidang teritorial tingkat sters prajurit dalam kategori Netral atau dengan kata lain tingkat stres prajurit berada dalam kategori Normal.

Sedangkan variabel Kinerja Prajurit berada dalam kategori Tinggi, hal ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Prajurit nilai rata-rata variabel sebesar 4,16 yang berada dalam kategori tinggi, hal ini terjadi karena ditunjang oleh tingkat stres prajurit dalam kategori Netral atau Normal sehingga tidak mempengaruhi kinerja prajurit menjadi lebih rendah.

hal ini berbeda dengan prajurit tempur yang selalu ditugaskan pada daerah-daerah yang rawan konflik, dimana tingkat stres prajurit sangat tinggi karena banyak faktor yang mempengaruhi seperti tingkat keselamatan dalam penugasan rendah, lamanya dalam penugasan di daerah rawan konflik sehingga

Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)

meninggalkan keluarga dalam jangka waktu yang lama, dan faktor-faktor lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya dan telah di simpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil kajian diketahui tingkat stres kerja prajurit TNI Pada bidang teritorial Kodam XVII/Cendrawasih khususnya pada prajurit yang berpangkat Bintara dan Tamtama adalah Sedang atau Normal (Netral), hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata variabel stres kerja prajurit pada analisis deskriptif sebesar 2,98
2. Demikian pula tingkat Kinerja Prajurit TNI Pada bidang Teritorial Kodam XVII/Cendrawasih khususnya pada prajurit yang berpangkat Bintara dan Tamtama, berdasarkan hasil kajian menunjukkan hasil yang Tinggi, dengan perolehan rata-rata nilai analisis deskriptif sebesar 4,16.
3. Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa tidak ada Pengaruh yang signifikan stres kerja prajurit terhadap Kinerja Prajurit TNI Bidang Teritorial Kodam XVII/Cendrawasih khususnya pada Prajurit Bintara dan Tamtama, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih kecil dari t table (t hitung $<$ t table) atau

0,598 < 1,696 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada tingkat signifikan 5 % atau 0,554 > 0,05.

Daftar Pustaka

Anoraga Pandji, 2009, Psikologi Kerja, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Fajjarrani Bening Respati , 2009 :Hubungan Antara Toleransi Stres Dengan Kedisiplinan Kerja Pada TNI AD, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Gregson, Terry. 2007. *Life Without Stres*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.

Handoko, T. Hani. (2008), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* . BPFE:Yogyakarta.

Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Luthans, F. 2000. *Organizational Behavior*. 8th edition. New York: The McGraw-Hill Co., Inc.

Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Meltzer Deborah. 2006. *Strategi Mengelola Stres*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.

Rice,P. L. (1992). *Stres and Health*. Second edition. California : Brooks Cole Publishing Company.

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Buku I. Edisi 9. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005, *Manajemen Publik*. Jakarta, Gramedia.