



**DETERMINAN PSIKOSOSIAL DAN STRES KERJA PADA ANGGOTA TENTARA  
NASIONAL INDONESIA ANGKATAN  
DARAT (TNI AD)**

**(Studi Pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X)**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**Lutfi Elok Faiqoh  
NIM 132110101147**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER  
2018**



**DETERMINAN PSIKOSOSIAL DAN STRES KERJA PADA ANGGOTA  
TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN  
DARAT (TNI AD)  
( Studi Pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X)**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat  
dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh

**Lutfi Elok Faiqoh  
NIM 132110101147**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER  
2018**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua saya, Bapak Abdul Halim dan Ibu Siti Hariyati, yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, doa yang tidak pernah putus serta dukungan yang selalu diberikan baik secara moril ataupun materiil pada ananda. Terimakasih atas segala perjuangan yang tiada hentinya diberikan kepada ananda.
2. Guru-guru saya yang terhormat sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi.
3. Almamater tercinta, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

## MOTTO

“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah (pula) kamu bersedih hati,  
padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya),  
jika kamu orang yang beriman”  
(Terjemahan Surat Al-Imron Ayat 139)



\*) Departemen Agama Indonesia. 2010. *Al Qur'an dan Terjemahan* ;67. Semarang: CV Penerbit Diponegoro.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lutfi Elok Faiqoh

NIM : 132110101147

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : *Determinan Psikososial dan Stres Kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (Tni Ad) (Studi Pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X)* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan skripsi ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 20 April 2017

Yang menyatakan,

Lutfi Elok Faiqoh

NIM.132110101147

**PEMBIMBINGAN**

**SKRIPSI**

**DETERMINAN PSIKOSOSIAL DAN STRES KERJA PADA ANGGOTA  
TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN  
DARAT (TNI AD)  
( Studi Pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X)**

Oleh

Lutfi Elok Faiqoh  
NIM 132110101147

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.  
Dosen Pembimbing Anggota : Ellyke, S.KM., M.KL.

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Determinan Psikososial Dan Stres Kerja Pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (Tni AD)( Studi Pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X)* telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada :

Hari :

Tanggal :

Tempat : Fakultas Kesehatan Masyarakat

Pembimbing :

1. DPU : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc. (.....)

NIP.198110052006042002

2. DPA : Ellyke, S.KM.,M.KL. (.....)

NIP.198104292006042002

Penguji :

1. Ketua : Drs. Husni Abdul Gani, M.S (.....)

NIP.195608101983031003

2. Sekretaris : Reny Indrayani, S.KM.,M.KKK (.....)

NIP.198811182014042001

3. Anggota : Sersan Satu Kusyanto (.....)

NRP.620087

Mengesahkan,

Dekan

Irma Prasetyowati, S.KM.,M.Kes.

NIP.198005162003122002

## RINGKASAN

**Determinan Psikososial dan Stres Kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) (Studi Pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X);** Lutfi Elok Faiqoh; 132110101147; 2013; 70 halaman, Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Interaksi atau umpan balik yang terjadi antara individu dan pekerjaan baik secara fisiologis maupun psikologis dapat memberikan tekanan pada individu sehingga, menimbulkan stres kerja. Salah satu profesi dengan tingkat *stressful* adalah menjadi tentara. Stres Kerja disebabkan oleh faktor psikosial dan faktor individu. Dampak stres kerja dapat menyebabkan kurang berhati-hati selama bekerja, membatasi kemampuan untuk melakukan pekerjaan, menyebabkan rasa kekhawatiran berlebih dari pimpinan, kepuasan kerja yang rendah, tingkat emosional negatif yang dapat berdampak negatif pada keluarga ataupun lingkungan kerja, kejadian *absenteeism* selama menjalankan tugas, tingkat performansi dan produktivitas yang rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara determinan psikososial dengan stres kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) Tamtama Kompi A di Batalyon Infanteri Raider X. Penelitian ini menggunakan metode analitik dengan rancang bangun *cross-sectional*. Sampel penelitian adalah Anggota Tamtama Kompi A TNI AD Batalyon Infanteri Raider X yaitu sebanyak 107 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan pengisian angket COPSOQ untuk mengetahui tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*) konflik peran serta hubungan interpersonal dan angket *life event scale* untuk mengetahui gejala-gejala stres kerja. Pengolahan data terdiri dari *editing*, *coding*, pemberian skor dan tabulasi. Teknik penyajian data dalam penelitian ini adalah dengan teks (*textular*) dan tabel. Analisis data terdiri dari analisis *univariat*



dan *bivariat* dengan menggunakan chi-square dengan  $\alpha=0,05$  untuk melihat hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, responden paling banyak berada pada kategori tuntutan kerja tinggi yaitu sebanyak 54 (50,5%) responden, kebebasan pengambilan keputusan yang rendah yaitu sebanyak 62(57,9%) responden, peran dalam organisasi berupa konflik peran yang tinggi yaitu sebanyak 59(55,1%) serta hubungan interpersonal yang kurang baik yaitu sebanyak 41(38,3%). Stres kerja yang dialami oleh responden paling banyak berada pada kategori stres kerja berat yaitu sebanyak 41 (39,2%) responden. Hasil uji bivariat *chi-square* dengan melihat nilai *p-value* dimana nilai *p-value* lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  (0,05) sehingga terdapat hubungan yang signifikan yaitu hubungan yang positif atau searah antara tuntutan kerja dengan stres kerja, hubungan yang negatif atau berlawanan antara kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*) dengan stres kerja, hubungan yang positif atau searah antara peran dalam organisasi yaitu berupa konflik peran dengan stres kerja serta hubungan yang negatif atau berlawanan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja.

Saran yang dapat diberikan bagi Batalyon Infanteri Raider X adalah mempertahankan dan menambah frekuensi pembinaan dan pelatihan dalam menjalankan tugas sehingga dapat meningkatkan tingkat ketahanan dalam menghadapi tuntutan kerja, menciptakan dan menambah frekuensi kegiatan-kegiatan keagamaan agar dapat lebih menguatkan keadaan spiritual Anggota Tamtama pada Kompi A Batalyon Infanteri Raider X sehingga dapat lebih menerima semua tugas yang menjadi tanggung jawab dan harus dilakukan, menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja sosial yang lebih kondusif, dengan cara meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan, mengadakan kegiatan konseling dan kegiatan-kegiatan di luar pekerjaan seperti acara *gathering* atau rekreasi bersama sehingga membangun hubungan interpersonal yang baik dan terjalin tali persaudaraan maupun *team* yang solid, serta mempertahankan dan menambah frekuensi penyuluhan kesehatan terutama

# UPT Perpustakaan Universitas Jember

terkait dengan stres kerja, sehingga Anggota Tamtama pada Kompi A Batalyon Infanteri Raider X dapat mencegah terjadinya stres kerja.



## SUMMARY

**Determinant of Psychosocial and Work Stress on Members of the Indonesian National Army (TNI AD) (Study On Tamtama Infantry Member of Raider Battalion Infantry X);** Lutfi Elok Faiqoh; 132110101147; 2013; 70 pages, Department of Environmental Health and Occupational Health Safety Faculty of Public Health University of Jember.

Interaction or feedback that occurs between individuals and jobs both physiologically and psychologically can put pressure on the individual so that, causes work stress. One of the professions with stressful level is army. Work stress is caused by determinant of psychosocial and individual factors. The effects of work stress can lead to less caution during work, limiting the ability to perform work, causing excessive fear of leadership, low job satisfaction, negative emotional levels that could negative impact on the family or work environment, absenteeism events during tasks, and low productivity.

This study aimed to analyze the relationship between determinants of psychosocial with work stress on Tamtama members of the Indonesian National Army at the Raider X Infantry Battalion. This study used analytical method with cross-sectional design. The sample of this study were Tamtama members of A Company from Infantry Battalion Raider X that was 107 respondents. Data collection techniques in this study used questionnaires to know the symptoms of work stress, interpersonal relationships, work demands, and role conflict. Data processing consisted of editing, score provision and tabulation. Whereas, technique presentation of data deployed in the research was in the form of text (textular) and table. Data analysis consisted of univariat and bivariat using Chi-Square with  $\alpha=0,05$  to see the relationship between variables.

The results showed that, most respondents experienced high job demands that was as much 54 (50,5%) , low decision-making freedom that was as much 62 (57,9%), high role conflict that was as much 59(55,1%) and poor interpersonal

relationships that was as much 41(38,3%). Work stress was experienced by most respondents were in the category of high work stress that was as much 42(39,2%). Bivariate test used chi-square test by looking at p-value, where if p-value was bigger than  $\alpha$  that indicated there was significant relationship, so there were Positive relationship between work demands with work stress, negative relationship between decision-making (decision latitude) with work stress, positive relationship between role in organization that was conflict of role with work stress and negative relationship of interpersonal relationship with work stress.

The advice that can be given to the Raider X Infantry Battalion is to maintain and increase the frequency of coaching and training in performing the tasks so as to increase the level of resilience in the face of the demands of work, creating and increasing the frequency of religious activities in order to further reinforce the spiritual state of the Tamtama Member in Company A Battalion Raider X Infantry so as to be more receptive to all responsibilities that must be performed, create and maintain a more social working environment by improving communication between leaders and subordinates, conducting counseling and out of work activities such as gathering or recreation together and running out of the team as well as teams so as to build better interpersonal relationships, and maintain and increase the frequency of health counseling especially related to work stress, so that the Tamtama Member in Company A of the Raider X Infantry Battalion can prevent in case of work stress.

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya skripsi dengan judul *Analisis Hubungan Faktor Psikososial dan Stres Kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (Tni Ad) (Studi pada Anggota Tamtama Batalyon Infanteri Raider X)*, sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan, bimbingan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada :

1. Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
2. Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes., selaku Ketua Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
3. dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc., selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan arahan, koreksi serta saran hingga terwujudnya skripsi ini.
4. Ellyke, S.KM., M.KL., selaku dosen pembimbing anggota, yang telah memberikan arahan, koreksi serta saran hingga terwujudnya skripsi ini.
5. Drs. Husni Abdul Gani, M.S., selaku ketua penguji. Terima kasih atas masukan, saran dan membantu penulis memperbaiki skripsi ini.
6. Reny Indrayani, S.KM., M.KKK., selaku sekretaris penguji. Terima kasih atas masukan, saran dan membantu penulis memperbaiki skripsi ini.
7. Orang tua penulis, Bapak Abdul Halim dan Ibu Siti Hariyati, terima kasih atas doa, dukungan dan pengorbanan yang telah diberikan.

8. Saudara penulis, Abdul Azis dan Yusuf Hilmi, terima kasih atas doa dan motivasi yang telah diberikan.
9. Semua guru SD Muhammadiyah 1 Tanggul, SMPN 3 Tanggul, SMAN 2 Tanggul serta dosen dan staf Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.
10. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2013 dan teman-teman peminatan K3, Kelompok PBL 11 Desa Randu Agung dan Kelompok Magang di PT PJB O&M PLTU Paiton 9 yang telah memberikan motivasi dan bantuan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
11. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi khasanah ilmu Kesehatan Masyarakat, khususnya bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PEMBIMBINGAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>xi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN</b> .....	<b>xxii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan</b> .....	<b>5</b>
1.3.1 Tujuan Umum .....	<b>5</b>
1.3.2 Tujuan Khusus .....	<b>5</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>6</b>
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	<b>6</b>
1.4.2 Manfaat Praktis .....	<b>6</b>
<b>BAB. 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1 Stres Kerja</b> .....	<b>8</b>
2.1.1 Definisi Stres.....	<b>8</b>

2.1.2 Definisi Stres Kerja .....	8
<b>2.2 Jenis Stres Kerja.....</b>	<b>9</b>
<b>2.3 Determinan Penyebab Stres Kerja .....</b>	<b>10</b>
2.3.1 Determinan Psikososial .....	10
2.3.2 Determinan Individu.....	22
<b>2.4 Gejala Stres Kerja .....</b>	<b>24</b>
<b>2.5 Hubungan antara Determinan Psikososial dengan Stres Kerja .....</b>	<b>25</b>
<b>2.6 Tentara Nasional Indonesia (TNI) .....</b>	<b>31</b>
2.6.1 Tingkat Kepangkatan TNI AD.....	32
2.6.2 Tugas Pokok.....	32
2.6.3 Budaya Organisasi pada TNI AD .....	33
<b>2.7 Kerangka Teori .....</b>	<b>34</b>
<b>2.8 Kerangka Konsep .....</b>	<b>35</b>
<b>2.9 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>37</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
<b>3.1 Jenis Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>38</b>
3.2.1 Tempat Penelitian.....	38
3.2.2 Waktu Penelitian .....	38
<b>3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....</b>	<b>39</b>
3.3.1 Populasi .....	39
3.3.2 Sampel .....	39
3.3.3 Besar Sampel .....	39
3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	40
<b>3.4 Definisi Operasional .....</b>	<b>41</b>
3.4.1 Variabel Penelitian .....	41
3.4.2 Definisi Operasional.....	41
<b>3.5 Sumber Data.....</b>	<b>45</b>
3.5.1 Data Primer .....	45
3.5.2 Data Sekunder .....	46



<b>3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....</b>	<b>46</b>
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.6.2 Instrumen Pengumpul Data .....	47
<b>3.7 Teknik Pengolahan, Penyajian dan Analisis Data .....</b>	<b>48</b>
3.7.1 Teknik Pengolahan Data.....	48
3.7.2 Teknik Penyajian Data .....	50
3.7.3 Teknik Analisis Data .....	50
<b>3.8 ALUR PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
<b>BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
<b>4.1. Hasil Penelitian.....</b>	<b>53</b>
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	53
4.1.2. Tingkat Kepangkatan Tamtama .....	54
4.1.3. Determinan Psikososial .....	55
4.1.1. Stres kerja .....	58
4.1.2. Hubungan Determinan Psikososial dan Stres Kerja.....	59
<b>4.2. Pembahasan.....</b>	<b>62</b>
4.2.1. Determinan Psikososial .....	62
4.2.2. Stres Kerja .....	65
4.2.3. Hubungan antara Tuntutan Kerja dan Stres Kerja .....	66
4.2.4. Hubungan antara Kebebasan Pengambilan Keputusan ( <i>Decision Latitude</i> ) dan Stres Kerja .....	68
4.2.5. Hubungan antara Konflik Peran dengan Stres Kerja .....	69
4.2.6. Hubungan antara Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja .....	70
<b>4.3. Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>71</b>
<b>BAB 5. PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
<b>5.1. Kesimpulan.....</b>	<b>73</b>
<b>5.2. Saran.....</b>	<b>74</b>
5.2.1. Bagi Batalyon Infanteri Raider 515 .....	74
5.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

LAMPIRAN ..... 83



## DAFTAR TABEL

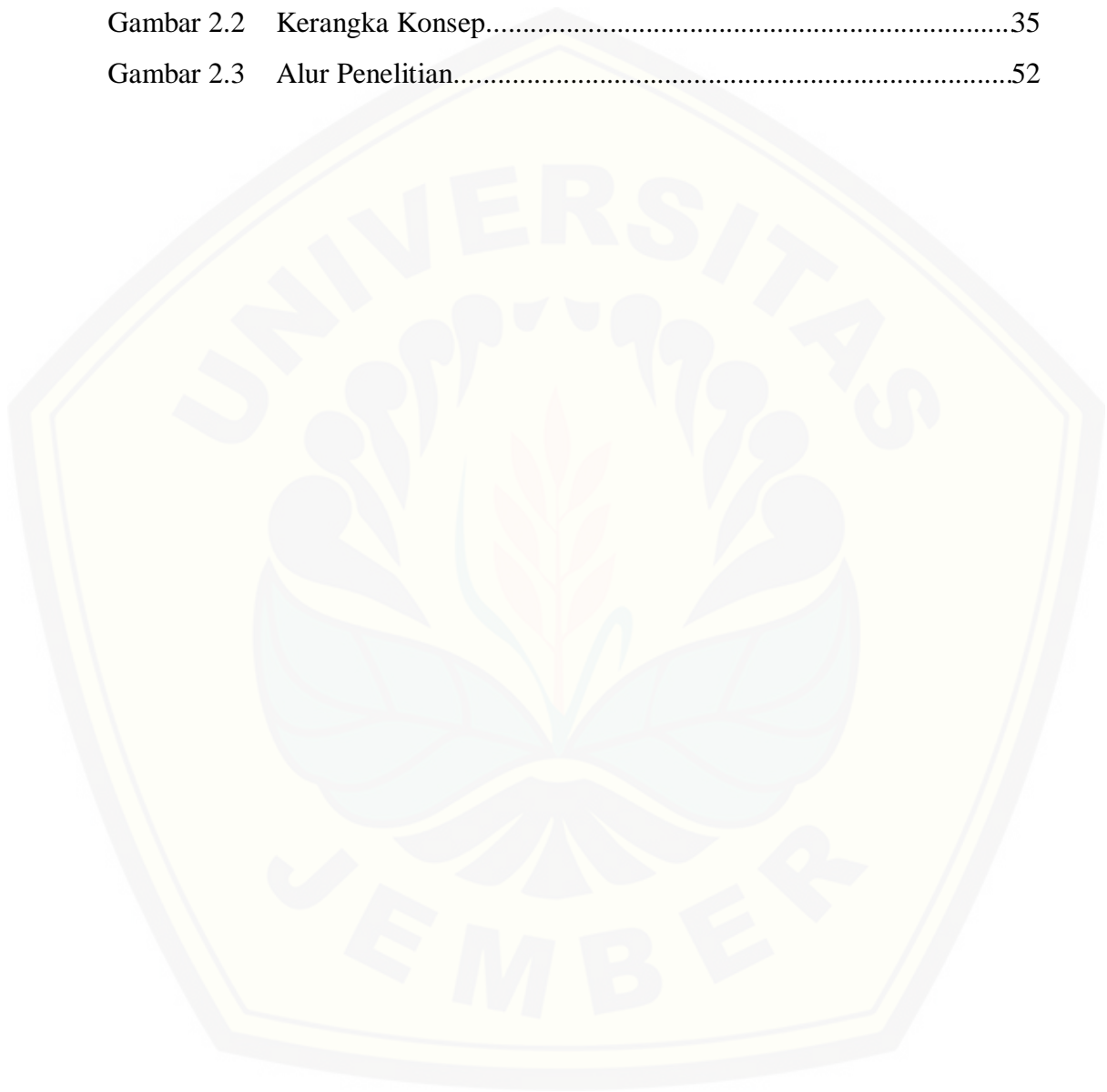
Tabel 3.1	Variabel, Definisi Operasional, Kriteria Penilaian dan Skala Data.....	41
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Kepangkatan pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515.....	55
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Kerja pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515.....	56
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Kebebasan Pengambilan Keputusan pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515.....	56
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Peran Pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515.....	57
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Interpersonal pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515.....	58
Tabel 4.6	Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515.....	59
Tabel 4.7	Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Stres Kerja pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515.....	60
Tabel 4.8	Hubungan antara Kebebasan Pengambilan Keputusan dengan Stres Kerja pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515.....	61
Tabel 4.9	Hubungan antara Konflik Perandengan Stres Kerja pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri	

Raider 515.....	62
Tabel 4.10 Hubungan antara Hubungan Intepersonal dengan Stres Kerja pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515.....	63



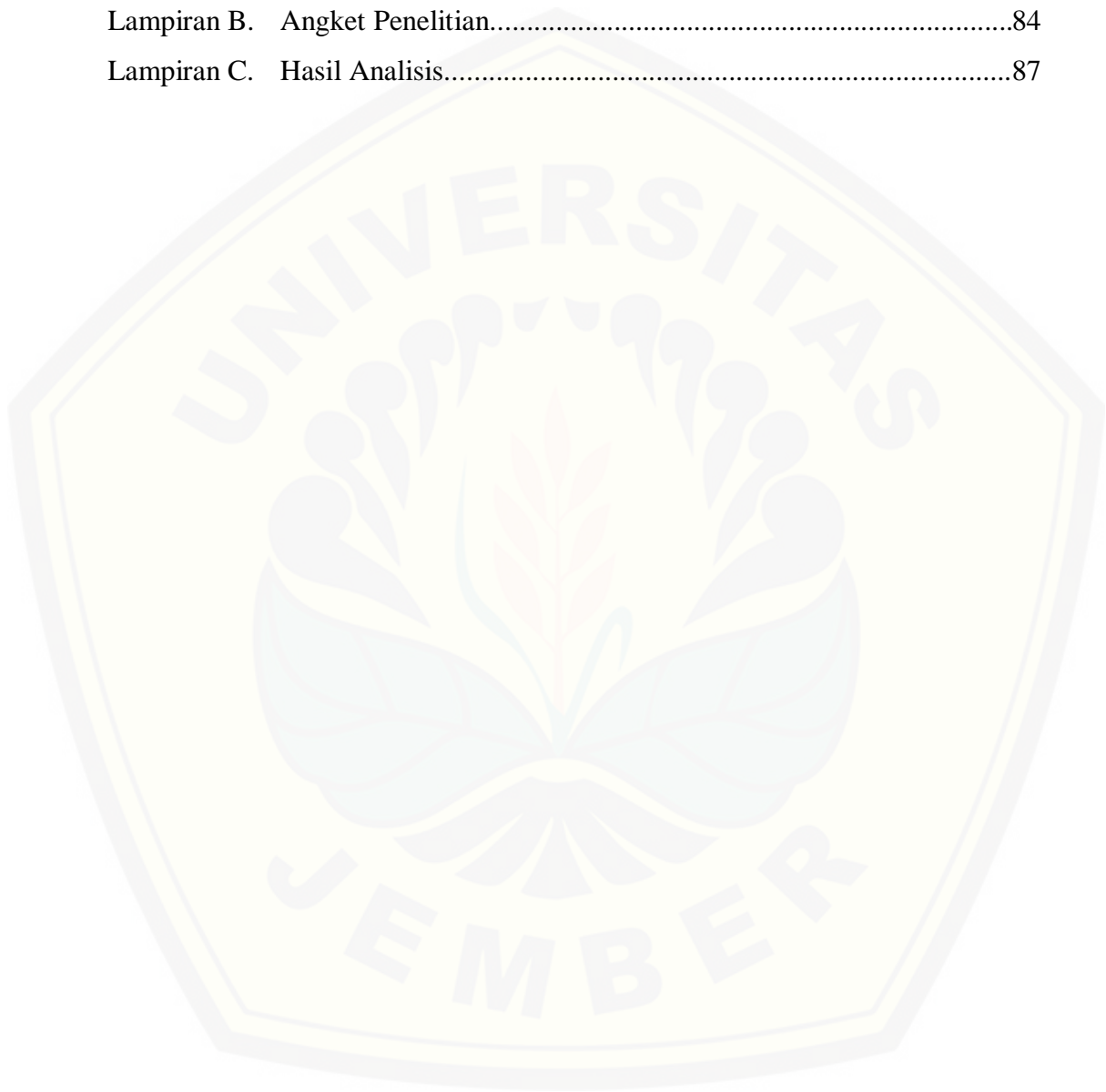
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori.....	34
Gambar 2.2	Kerangka Konsep.....	35
Gambar 2.3	Alur Penelitian.....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Pernyataan Persetujuan.....	83
Lampiran B. Angket Penelitian.....	84
Lampiran C. Hasil Analisis.....	87



## DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN

### Daftar Arti Lambang

Lambang	Arti
%	Persentase
<i>P</i>	<i>P-value</i>
<i>N</i>	<i>Besar Sampel</i>
$H_0$	Hipotesis null
$H_1$	Hipotesis alternatif
>	Lebih besar dari
<	Lebih kecil dari
=	Sama dengan

### Daftar Singkatan

PBB	Perserikatan Bangsa-Bangsa
ILO	International Labour Organization
APA	American Psychological Association
TNI AD	Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat
KOSTRAD	Komando Strategis
PPPA	Petunjuk Pelaksanaan Program dan Anggaran
OMP	Operasi Militer untuk Perang
OMPS	Operasi Militer selain Perang

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Stres kerja menjadi topik yang penting saat ini, laporan PBB menyatakan bahwa stres kerja merupakan “penyakit abad 20”. Beehr dan Newman (1978) (dalam Wijono, 2015: 145) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan. Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi, dimana dapat menjadi faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut (Wijono, 2015: 144).

Dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang disurvei di Eropa, Amerika Serikat dan Australia mengalami stres kerja. Lebih dari 32% pekerja di Jepang melaporkan kegelisahan dan stres berlebihan di tempat kerja (Warta ILO, 2016:18). Regus (dalam Sidakaton, 2012) menyatakan bahwa serta 64% pekerja Indonesia di tahun 2012 mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Pekerjaan militer merupakan profesi dengan tingkatan yang paling *stressful* dari 10 jenis profesi pada tahun 2013-2017([www.careercast.com](http://www.careercast.com) : 2017). Survei yang dilakukan American Psychological Association (APA) terhadap 1246 yang pernah bertugas ke Afganistan pada tentara dan marinir, tercermin sekitar 30% mengalami stres akut pada tahun 2010 dan tahun 2009 (American Psychological Association, 2011:13). Penelitian yang oleh Prayana pada TNI AD MAKOREM 083 BALADHIKA JAYA Malang menyebutkan bahwa 60% TNI AD mengalami stres kerja karena *psychological well-being* (Prayana, K : 2015).

Batalyon Infanteri Raider X adalah Batalyon Infanteri yang berada dibawah komando Brigif 9/Dharaka Yudha, Divisi Infanteri 2/Kostrad. Batalyon Infanteri Raider X terletak di Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember Jawa Timur. Batalyon Infanteri Raider X memiliki tiga kompi, dimana kompi tersebut terdiri dari Kompi Markas, Kompi Snapan yang terdiri dari Kompi A, Kompi B, Kompi C serta Kompi Bantuan. Kompi A merupakan salah satu bagian



dari Kompi senapan yang terdapat di dalam Batalyon Infanteri Raider X, dimana berperan sebagai pasukan pemukul. Kompi B dan Kompi C bertugas untuk membantu Kompi A, Kompi Markas bertugas untuk mengurus segala sesuatu terkait dengan administrasi yang terdapat dalam markas, sedangkan Kompi bantuan bertugas untuk bagian persenjataan yaitu berupa mortir dan alat-alat berat.

Jumlah prajurit yang gugur pada Batalyon Infanteri Raider X selama menjalankan 35 tugas yang ada sekitar 138 orang. Kompi A bertugas sebagai pasukan pemukul dengan barisan terdepan yang disiapkan secara khusus untuk menghadapi huru-hara dan konflik yang ada terutama pada daerah-daerah separatis, rawan konflik, banyak terjadi pemberontakan. Anggota Kompi A terdiri dari empat pleton dimana tiap pleton terdiri 33 orang serta akan menjalankan Tugas Pengamanan Daerah Rawan (Satgas Pamrahwan). Tugas yang dijalankan oleh Kompi A adalah untuk menggantikan Yonif 726/Tamaletea dengan misi perdamaian. Laporan terakhir menyatakan satu orang prajurit Yonif 726/Tamaletea gugur saat melaksanakan tugas untuk menjaga keamanan di daerah Pulau Seram, Ambon (tniad.mil.id:2017).

Pekerjaan yang harus dijalankan oleh anggota Kompi A memberikan tekanan yang cukup tinggi, sehingga sangat memungkinkan terjadinya stres kerja. Stres kerja dapat berdampak buruk baik pada pekerja ataupun lingkungan kerja. Mental Health Advisory Team (2008) (dalam P. D. Harms *et al.*, 2013:106) menyatakan bahwa stres kerja yang terjadi pada tentara dapat menyebabkan kurang berhati-hati selama bekerja, membatasi kemampuan dalam bekerja dan menyebabkan rasa kekhawatiran berlebih dari pimpinan. Stres kerja banyak dihubungkan dengan kepuasan kerja yang rendah, tingkat emosional negatif yang dapat berdampak baik pada keluarga ataupun lingkungan kerja, kejadian *absenteeism* selama menjalankan tugas, tingkat performansi dan produktivitas yang rendah (Naqvi *et al.*, 2013:527-528).

Faktor psikososial secara integral dapat dihubungkan dengan stres kerja yang dialami oleh pekerja. Faktor psikososial merupakan hasil interaksi antara organisasi pekerjaan dan individu. Work Organization and Stress (2005) (dalam

Kortum *et al.*, 2011:145) menyebutkan bahwa faktor psikososial terdiri dari *work content* yang terdiri dari tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*), karakteristik pekerjaan dan peluang partisipasi serta *work contex* terdiri dari pengembangan karir, tipe kepemimpinan, hubungan rumah dengan pekerjaan, peran dalam organisasi terdiri dari ambiguitas serta konflik peran dan serta hubungan interpersonal. Sharma (2015:193) berpendapat bahwa faktor utama yang menyebabkan stres kerja pada tentara yang bertugas adalah faktor psikososial. Bartone (2012:2) meringkas beberapa faktor psikososial yang menyebabkan stres, seperti: *home-work interface*, *role ambiguity*, risiko lingkungan kerja fisik yang dapat menyebabkan luka, kematian ataupun penyakit yang diterima oleh anggota militer.

Tuntutan kerja yang tinggi seperti tuntutan kuantitatif berupa beban kerja yang cukup berat, jam kerja panjang, bekerja dalam kecepatan kerja yang cukup tinggi, tuntutan kognitif seperti kesulitan dalam menghadapi tugas serta tuntutan emosional yang sering dikeluhkan sehingga menjadi tekanan bagi anggota Kompi A sangat rentan menyebabkan stres kerja. Pekerjaan yang harus dijalankan oleh anggota TNI berada pada tingkat kedisiplinan yang tinggi dan peraturan yang begitu ketat, sehingga hampir tidak ada kebebasan dalam pengambilan keputusan yang dialami oleh anggota TNI AD. Hal ini tergambar dari salah satu poin yang terdapat dalam sumpah prajurit yaitu “Taat Kepada Atasan dengan Tidak Membantah Perintah atau Putusan” (tniad.mil.id : 2012). *Job strain model* yang dikemukakan oleh Karasek (1979) (dalam Winarsunu, 2008:77) dimana *strain* dipengaruhi oleh tuntutan kerja dan kebebasan pengambilan keputusan. 11,7% anggota TNI AD yang berada pada Batalyon Infateri 515 Kostrad Tanggul dari 128 responden mengalami stres sedang dan stres berat karena tingkat kedisiplinan (Yudha, V. A. K. S : 2012).

Hubungan interpersonal baik antara rekan kerja atau pemimpin merupakan faktor yang juga dapat memicu stres kerja pada saat anggota Kompi A menjalankan tugas. Grandjean (1988) (dalam Winarsunu, 2008:87) berpendapat bahwa dukungan sosial dapat mengurangi pengaruh yang merugikan dari stres dan kurangnya dukungan sosial dapat meningkatkan beban *stressor*. Stres kerja yang

terjadi pada anggota Tamtama-Bintara TNI AD Detasement Pemeliharaan Pesawat Terbang Landasan Udara Ahmad Yani Semarang dimana 15,3% mengalami stres kerja karena hubungan interpersonal berupa dukungan rekan kerja (Abidin, Z : 2014).

Munandar (2011:390-391) berpendapat bahwa konflik peran timbul jika seorang pekerja mengalami adanya: Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki; Tugas-tugas yang harus ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya; Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya; Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Sharma (2015:193) pada anggota militer di India lebih dari 75% mengalami stres kerja karena konflik peran yang dialami selama bertugas.

Studi pendahuluan dilakukan dengan membagikan angket *life event scale* pada 30 orang Anggota Kompi A Batalyon Infanteri Raider X dengan pangkat Tamtama yang jumlahnya mendominasi serta dipilih karena pangkat terendah dalam tingkatan pangkat TNI AD, sehingga dapat berpengaruh pada hubungan interpersonal yang terjalin pada pangkat di atasnya yang semakin banyak serta akan menjalankan penugasan pada Kota Ambon di tahun 2017. Dua puluh delapan dari tiga puluh anggota Kompi A Batalyon Infanteri Raider X dengan pangkat Tamtama merasakan gejala stres kerja yang terbukti dengan keluhan emosional akibat tuntutan kerja seperti lebih cepat marah, ketidakpuasan kerja, jengkel, gelisah, lebih cepat frustrasi sedangkan untuk gejala perilaku yang menggambarkan terjadinya stres kerja adalah kebiasaan merokok yang meningkat ketika harus menyelesaikan beberapa tugas yang cukup berat. Gejala fisik akibat tuntutan kerja yang sering dikeluhkan berupa sakit perut, pusing, migrain sulit untuk tidur, lebih cepat lelah, setelah bangun tidur merasa lelah terutama saat melakukan latihan fisik yang cukup keras maupun pada saat kelas pembelajaran yang disiapkan untuk penugasan misi perdamaian di Kota Ambon beberapa bulan belakangan ini.

Tingginya risiko stres kerja yang dialami oleh anggota Tentara Nasional

Indonesia Angkatan Darat selama menjalankan tugas terutama anggota Tamtama yang merupakan jumlah dominan dalam satu batalyon menjadi suatu perhatian khusus bagi peneliti. Pentingnya perhatian terhadap faktor psikososial dalam mengendalikan terjadinya stres akibat kerja perlu dilakukan. Kurangnya penelitian terkait hubungan antara stres kerja dengan faktor psikososial pada anggota Tamtama TNI AD sehingga membuat peneliti ingin berfokus pada hal ini.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran di atas dapat ditarik sebuah rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana determinan psikososial dan stres kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X?

## 1.3 Tujuan

### 1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan determinan psikososial dalam Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X dengan stres kerja.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*), peran dalam organisasi berupa konflik peran serta hubungan interpersonal pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X.
- b. Mengidentifikasi stres kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X.

- c. Menganalisis hubungan antara tuntutan kerja dengan stres kerja pada anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) Tamtama Kompi A Batalyon Infranteri Raider X.
- d. Menganalisis hubungan antara kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*) dengan stres kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) Kompi A Batalyon Infranteri Raider X
- e. Menganalisis hubungan antara peran dalam organisasi berupa konflik peran dengan stres kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) Kompi A Batalyon Infranteri Raider X.
- f. Menganalisis hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) Kompi A Batalyon Infranteri Raider X.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Kajian terkait dengan faktor psikososial dalam pekerja militer yang dapat mengakibatkan stres kerja seperti pada TNI AD, masih sangat jarang diulas di Indonesia, oleh karena itu, karya tulis ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi penelitian mendatang untuk mengembangkan masalah terkait dengan faktor psikososial dengan stres kerja.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

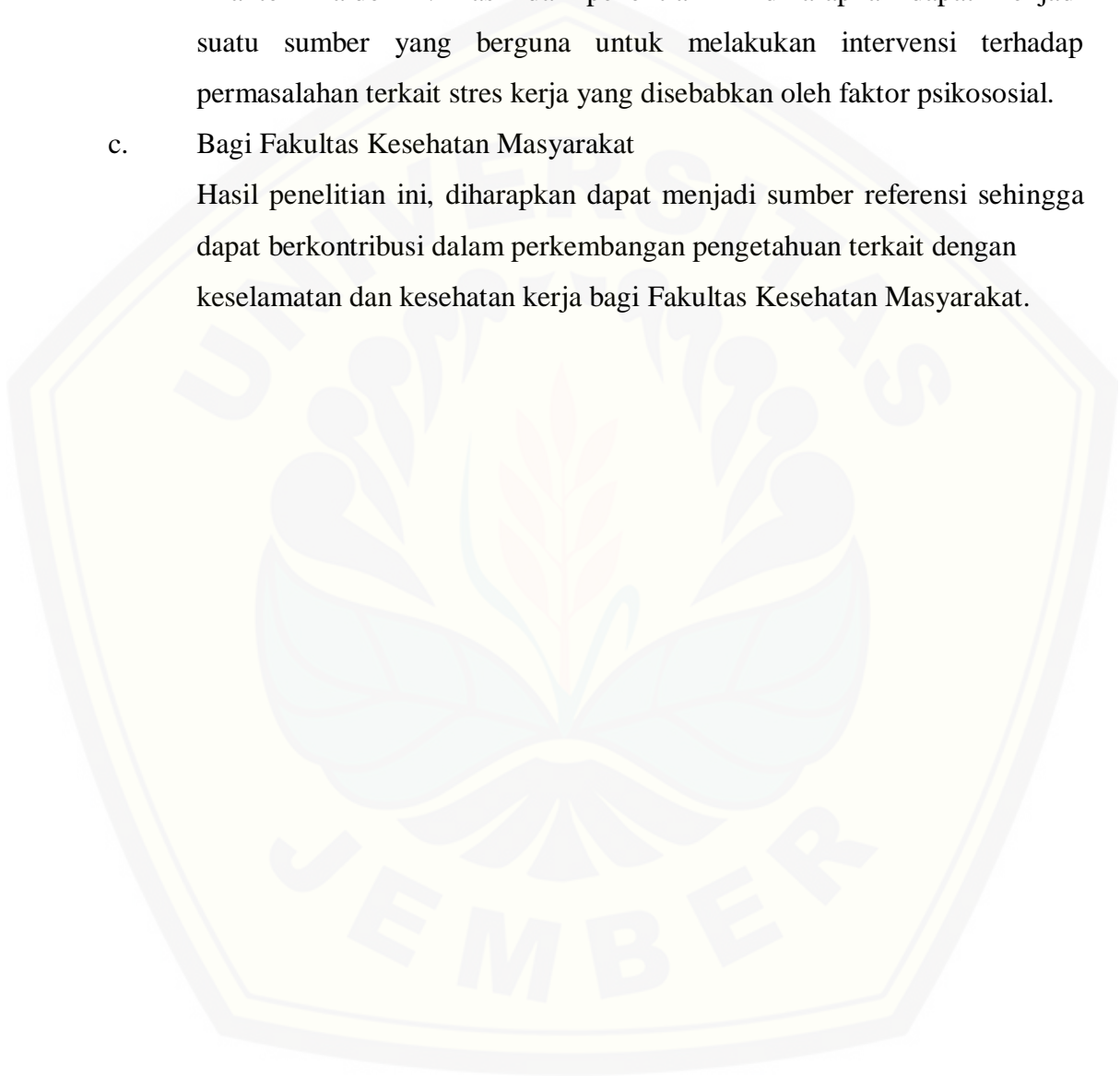
Menambah wawasan, pengetahuan dan ketrampilan terkait dengan pengaplikasian teori yang diteliti dengan pelaksanaan penelitian pada lingkungan kerja serta pengalaman yang dapat dijadikan suatu pembelajaran untuk kedepannya.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi salah satu acuan untuk mendapatkan gambaran permasalahan terkait dengan faktor psikososial yang dapat menyebabkan stres kerja pada anggota TNI AD Batalyon Infanteri Raider X. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sumber yang berguna untuk melakukan intervensi terhadap permasalahan terkait stres kerja yang disebabkan oleh faktor psikososial.

c. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sumber referensi sehingga dapat berkontribusi dalam perkembangan pengetahuan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat.



## BAB. 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Stres Kerja

#### 2.1.1 Definisi Stres

Stres adalah stimulus yang diartikan mengancam dan keadaan internal seseorang, sedangkan *stressors* adalah sumber stres, dan *strain* adalah reaksi organisme terhadap *stressor* Grandjean (1980) (dalam Winarsunu, 2008: 75-76). Finchman & Rhodes (1988) stres dapat disimpulkan dari tanda dan gejala faal, somatik, perilaku dan psikologikal, dimana hasil dari ketidakcocokan antara orang (kepribadian, bakat dan kecakapannya) dan lingkungannya, sehingga menyebabkan ketidaksanggupan seseorang dalam menghadapi tuntutan secara efektif (Munandar, 2011: 374).

#### 2.1.2 Definisi Stres Kerja

Stres kerja yang diungkapkan oleh para ahli diantaranya French, Rogers & Cobb (1974) (dalam Wijono, 2015: 143) telah mendefinisikan stres kerja sebagai berikut:

*“A misfit between a person’s skill and abilities and demands of the job misfit in term of person’s needs supplied by the environment.”* (Suatu ketidakcocokan antara ketrampilan dan kemampuan seseorang dan ketidakcocokan tuntutan kerja dalam jangkauan kebutuhan seseorang yang disediakan oleh lingkungan pekerjaan). Kemudian bersama Van Harrison dan Pinneau (1975) mereka mengubah definisi itu menjadi :*“Any characteristic of the job environment which process a threat to the individual.”* Karakteristik dari lingkungan kerja yang mana prosesnya menjadi suatu ancaman bagi individu”.

Beehr dan Newman (1978) (dalam Wijono, 2015: 145) mendefinisikan bahwa stres kerja timbul akibat interaksi antara pekerjaan dan manusia. Stres kerja merupakan penilaian subyektif akibat interaksi antara lingkungan kerja dan individu sehingga memberi tekanan dan mengancam secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai interaksi secara

fisiologis maupun psikologis dari karyawan terhadap keinginan organisasi, dimana menjadi faktor yang dapat memberi tekanan dan lingkungan kerja dan produktivitas serta dapat mengganggu individu tersebut (Wijono, 2015: 144).

## 2.2 Jenis Stres Kerja

Stres mengarah pada timbulnya penyakit mental dan fisik serta kondisi negatif dan mengarah pada perilaku yang tidak wajar. Selye membedakan antara *distress* destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan yang positif (bahasa Yunani berarti 'baik'). Stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran yang konstruktif. Sampai titik tertentu bekerja dengan tekanan batas waktu dapat merupakan proses kreatif yang merangsang.

King (1982) (dalam Winarsunu, 2008:78) menyebut taraf optimum dari stres sebagai *degree of arousal-performance* yang digambarkan menjadi sebuah kurva. Dimana dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa: (1) taraf tinggi rendahnya stres akan mempengaruhi efisiensi, (2) stres dapat meningkatkan dan menurunkan efisiensi performansi apabila pada titik optimum dan melebihinya (3) hubungan antara taraf stres dengan efisiensi performansi dipengaruhi oleh jenis tugas yang dikerjakan. Stres yang mencapai titik optimal yang dicapai akan meningkatkan performansi merupakan stres yang baik (*eustress*). Posisi sebelum titik optimal, dapat dianggap sebagai situasi yang merangsang dan menantang. Melewati titik optimal stres menjadi *distress*, peristiwanya atau situasinya dialami sebagai ancaman yang mencemaskan (Munandar, 2011: 375).

## 2.3 Determinan Penyebab Stres Kerja

Setiap aspek dalam pekerjaan dapat menjadi *stressor*, sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak dapat berfungsi secara optimal atau dapat menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres saja tetapi dari beberapa pembangkit stres. Pembangkit stres di pekerjaan (*workplace stressor*) yang dikemukakan oleh Jewell (1985) dan Lawton (1998) (dalam Winarsunu, 2008: 76) dengan menggambarkan suatu situasi atau



kondisi yang dinilai sebagai keadaan yang mengancam pekerjaan dan terjadi akibat interaksi antara pekerjaan dan lingkungannya.

Cooper, C.L. (1989) ( dalam Munandar, 2011: 380) menyebutkan *stressor* dapat berasal dari di dalam lingkungan kerja, yaitu: faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang terdiri dari tuntutan fisik, tugas, peran dalam organisasi yang terdiri dari konflik peran dan ketaksaan peran, pengembangan karir yang terdiri dari kepastian pekerjaan, kepincangan status, hubungan dalam pekerjaan yang terdiri dari hubungan antar tenaga kerja, struktur dan iklim organisasi, faktor individu seperti jenis kepribadian, kondisi badan serta ciri-ciri yang dimiliki oleh seseorang, serta faktor lingkungan di luar pekerjaan yang dapat berupa faktor keluarga serta masyarakat. Secara umum faktor penyebab stres kerja dapat digolongkan menjadi:

### 2.3.1 Determinan Psikososial

Secara luas, istilah 'psikososial' mengacu pada hubungan timbal balik antara pikiran individu dan perilaku serta lingkungan sosial, seperti keluarga asal, status sosial, ekonomi dan tingkat pendidikan (Safety Institute of Australia, 2012:2). Psikososial kerja mengarah pada interaksi-interaksi dengan lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kondisi organisasi dan kapasitas kerja, kebutuhan, budaya, pertimbangan untuk tambahan perkerjaan yang memungkinkan, melalui persepsi dan pengalaman, berpengaruh pada kesehatan, performa dalam kerja serta kepuasan dalam bekerja (International Labour Organization, 2016:2). Determinan psikososial dapat dihubungkan dengan pandangan pekerja pada organisasi kerja yang terdapat di lingkungan kerjanya.

NIOSH (dalam Erez & Lindgren, 1999) menyatakan bahwa psikososial dikaitkan dengan lingkungan kerja/organisasi kerja , faktor di luar lingkungan kerja, serta faktor yang berasal dari karakteristik individu pekerja sendiri. determinan psikososial saling terikat dengan stres kerja, Work Organization and Stress (2005) (dalam Kortum *et al.*, 2011:145) mengklasifikasikan determinan psikososial menjadi dua komponen yaitu:

a. Determinan Psikososial Berdasarkan Isi Pekerjaan (*Work Content*)

*Work content* merupakan kepasatian akan jumlah pekerjaan yang terdapat dalam suatu proses ataupun produk baik pada *man-hours* atau *machine-hours* (ILO, 1969:16). Faktor psikososial berdasarkan *work content* biasanya dihubungkan dengan isi dari pekerjaan dan menggambarkan bagaimana kondisi pekerjaan tersebut yang dapat menjadi sumber stres di tempat kerja Soewondo (1993) (dalam Wijono, 2015:149). *Work Content* sendiri dapat dilihat dari beberapa komponen yaitu:

1) Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai semua aspek yang terdiri dari fisik, psikologis (kognitif dan emosional), organisasi ataupun sosial dari sebuah pekerjaan yang memerlukan usaha fisik ataupun psikologis yang berkesinambungan dengan suatu pengorbanan fisik ataupun psikologis (Schaufeli & Bakker, 2004:296). Karasek & Theorell (1990:290) menjelaskan bahwa tuntutan kerja merupakan sesuatu yang dapat menggambarkan seberapa keras seseorang harus bekerja (*how hard you work*). Tuntutan kerja merupakan suatu pekerjaan yang menjadi keharusan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu yang telah ada, aspek waktu kerja dan kecepatan kerja merupakan aspek yang terdapat dalam tuntutan kerja (Kristensen *et al.*,2005:441). Tuntutan kerja dapat dibagi menjadi beberapa, diantaranya:

a) Tuntutan Kerja Kuantitatif

Tuntutan kerja kuantitatif merupakan unsur lingkungan kerja dengan memperhatikan jumlah dan kecepatan kerja yang harus dilakukan, serta membutuhkan upaya fisik dan / psikologis yang dapat mencakup beban kerja dan jam kerja (Veldhoven, 2014:119). Beban kerja adalah sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (KEP/75/M.PAN/7/2004). Jam kerja yang tergolong *stressor* dikaitkan dengan beberapa hal, seperti: jadwal kerja tidak fleksibel (*Inflexible working schedules*), jam kerja yang panjang serta desain *shift* kerja yang buruk.

Hasil penelitian bahwa beban kerja ini memiliki korelasi dengan tiga jenis *strain*, yaitu psikologis, fisik dan perilaku (Winarsunu, 2008:84). Beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan penyimpangan tingkah laku di tempat kerja. Munandar (2011) membagi beban kerja yang termasuk ke dalam tuntutan tugas sehingga dapat menjadi *stressor* di tempat kerja, yaitu: beban berlebih kuantitatif, beban terlalu sedikit kuantitatif, beban berlebihan kualitatif serta beban terlalu sedikit kualitatif.

Jadwal kerja yang tidak fleksibel merupakan salah satu penyebab seseorang tidak memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan sehingga, dapat berdampak negatif pada tingkat produktivitas pekerja, menciptakan rasa ketidakpuasan dan dapat mengakibatkan terjadinya stres (Shahid dalam Naqvi *et al.*, 2013:526). Karoshi (kematian mendadak akibat penyakit kardiovaskular atau serebrovaskular penyakit akibat kerja paksa) dan karojisatsu (bunuh diri karena kerja paksa) mungkin juga berhubungan dengan kerja berjam-jam (Bannai & Tamakoshi, 2014:5). Jam kerja yang panjang juga dapat menyebabkan stres dan meningkatkan konflik baik pada pekerjaan atau di luar pekerjaan (Ibrahim, 2014:533). Rancangan *shift* kerja yang buruk di tempat kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik maupun mental pekerja, mengganggu pola tidur serta fisiologis irama sirkadian (Guo *et al.*, 2013:1). *Shift* kerja juga dapat dihubungkan pada kejadian kurang tidur akut atau kronis, hipertensi, penyakit kardiovaskular dan serangkaian gangguan metabolik, seperti diabetes tipe dua dan sindrom metabolik (Eldevik *et al.*, 2013:1).

b) Kecepatan Kerja

Zijlstra (1993) (dalam Veldhoven, 2014:120) berpendapat bahwa kecepatan kerja berhubungan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Jumlah waktu yang tersedia dalam melakukan pekerjaan, jumlah usaha yang diberikan sangat tergantung pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan kecepatan pekerjaan yang harus dilakukan. Tingginya intensitas kerja atau beban kerja yang tinggi menunjukkan tingginya jumlah pekerjaan atau tingginya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

c) Tuntutan Kerja Kognitif

Tuntutan kognitif berhubungan dengan kemampuan untuk memikirkan jawaban atau pemecahan atas suatu masalah. Tuntutan kognitif dalam beberapa pekerjaan sangat penting seperti seorang insyur perangkat lunak dan pengontrol lalu lintas udara dimana pekerjaan mereka lebih pada proses pengolahan data dan informasi dibandingkan dengan bekerja bersama dengan orang-orang sehingga tuntutan kognitif lebih penting pada jenis pekerjaan tersebut (Bakker & Demerouti, 2014:7).

d) Tuntutan emosional

Tuntutan emosional sering diartikan sebagai perasaan yang harus kuat dihadapi seperti perasaan duka, kemarahan, keputusasaan serta perasaan frustrasi yang terjadi di tempat kerja. Tuntutan emosional merupakan suatu komponen yang secara cenderung mengarah pada pekerjaan dan tingkat dimana seseorang meletakkan pekerjaan pada sebuah situasi secara emosional dalam keadaan *stressful* (Peeters *et al.*, 2005:45).

2) Kebebasan Pengambilan Keputusan (*decision latitude*)

Brough dan Williams, (2007); Panari *et al.*, (2010) (dalam Karimi *et al.*, 2014:35) pengambilan keputusan (*decision latitude*) merupakan salah satu bagian dari kontrol kerja yang mengacu pada keyakinan umum bahwa karyawan dapat memberikan ide dan membuat keputusan tentang berbagai aspek kerja seperti waktu, metode dan lokasi. Kontrol sering kali dihubungkan dengan *job strain* model yang diadaptasi oleh Karasek (1979). *Strain* (reaksi organisme terhadap sumber stres) menurut Karasek dipengaruhi oleh tuntutan kerja dan luasnya taraf kebebasan dalam pengambilan keputusan yang dimiliki pekerja untuk menghadapi tuntutan kerja (*job control*). Model *job strain* yang digambarkan oleh Karasek dibagi menjadi beberapa hal, yaitu:

a) Tuntutan kerja dan kebebasan pengambilan keputusan bertolak belakang

*Strain* meningkat pada saat tuntutan kerja yang tinggi dialami oleh pekerja sedangkan kontrol berupa kebebasan pengambilan keputusan di tempat kerja yang rendah. Teori ini sangat sesuai dengan pola interaksi kelebihan relatif (*relative excess interaction*) yang menyatakan bahwa “*strain equals the excess of demands,*

*over decision latitude*” Karasek (1979) (dalam Winarsunu, 2008:77). Hasil negatif dari keadaan ini seperti kinerja kerja yang rendah dan ketidakpuasan (Dollard and Winefield, 1998; Mansell and Brough, 2005) (dalam Karimi *et al.*, 2014:35). Rendahnya atau kurangnya kontrol yang terjadi pada seorang guru dapat menyebabkan kelelahan secara emosional serta peningkatan untuk ketidakhadiran yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja siswa (Gulek, 2003; Yoon, 2002) (dalam Judson, 2014:2).

Pekerjaan yang rentang atas terjadinya kurang kontrol adalah menjadi anggota militer, dimana mereka kurang memiliki kontrol terhadap pekerjaan mereka seperti waktu istirahat, jam kerja yang kurang fleksibel, dan otoritas yang tidak memadai atas teknik dan jumlah pekerjaan berat yang di alami oleh anggota militer sehingga rentan terkena stres kerja. Mereka harus bekerja secara ketat sesuai dengan arahan pemimpin ataupun senior, sehingga tidak ada kewenangan dalam memilih bagaimana dan kapan harus bekerja (Liu *et al.*, dalam Sharma, 2015: 19).

b) Tuntutan kerja dan kebebasan pengambilan keputusan selaras

Tuntutan kerja dan kebebasan dalam pengambilan keputusan secara simultan sama-sama tinggi maka interaksi ini akan menyebabkan berkembangnya perilaku baru baik di dalam maupun di luar pekerjaan, yang oleh Karasek diberi nama “*active job*”. Model juga memprediksi kondisi sebaliknya dimana terjadi penurunan pada semua aktivitas dan pengurangan dalam pemecahan masalah secara umum, diberi nama “*passive job*” Karasek (1979) (dalam Winarsunu, 2008:78).

3) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah susunan tugas dan prosedur yang dapat menjadi beban kerja pada pekerja. Karakteristik pekerjaan dapat menjadi beban eksternal terkait dengan penggunaan perlengkapan dan peralatan (NAP, 2001:303). Work Organization and Stress (2005) (dalam Kortum *et al.*, 2011:145) menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres, faktor-faktor psikososial yang tergolong ke dalam *stressor* di tempat kerja seperti pekerjaan yang bersifat monoton, rangsangan yang

rendah, pekerjaan yang kurang berarti, kurangnya variasi kerja serta tugas yang tidak menyenangkan.

Monoton secara umum didefinisikan sebagai suatu karakteristik yang dikaitkan dengan objek pekerjaan pada suatu lingkungan yang tetap atau perubahan yang didalamnya terdapat suatu cara yang berulang dan dapat diperkirakan. *Under-Stimulation* (rangsangan yang rendah) merupakan stressor psikososial yang berasal dari lingkungan kerja, dimana pekerja merasakan perasaan pasif akibat tidak adanya stimulus dari lingkungan sekitar. Mendoza & Lara (2008) (dalam Tummers & Dulk, 2013:4) menyebutkan bahwa *meaningless* merupakan persepsi pekerja dimana pekerjaan mereka dirasa tidak penting atau tidak berguna, misalnya karena pekerjaan itu tidak bernilai untuk masyarakat atau untuk pelanggan mereka sendiri. Variasi tugas (*task variety*) didefinisikan sebagai suatu tingkatan yang diperlukan oleh pekerjaan untuk pekerja pada suatu rentang pekerjaan yang luas. Tugas/pekerjaan yang tidak menyenangkan dapat didefinisikan sebagai suatu pekerjaan yang tidak mudah, dimana kebanyakan diakibatkan oleh situasi yang tidak menyenangkan.

#### 4) Peluang Partisipasi

Partisipasi pengambilan keputusan dianggap sebagai proses yang melibatkan semua pekerja dari sebuah organisasi dalam pengambilan keputusan terlepas dari tingkatan strata yang mereka pegang dalam sebuah organisasi (Oloo & Orwar, 2016:2). Kahn *et al.*, (1964); Tosi, (1971) (dalam Wijono, 2015:153) partisipasi adalah penting untuk dua alasan, yaitu: (1) Partisipasi dihubungkan dengan konflik peran yang rendah dan ketidakjelasan peran yang rendah; (2) Partisipasi yang tinggi (keputusan-keputusannya lebih berpengaruh) dapat membuat seseorang merasa dapat mengendalikan lingkungan sekitarnya.

#### b. Faktor Psikososial berdasarkan hubungan kerja (*Work Context*)

Faktor psikososial berdasarkan hubungan kerja juga dapat membawa dampak pada pekerja, komponen-komponen yang terdapat di dalam *work context* seperti:

1) Pengembangan Karier (*Career Development*)

Pengembangan karier mengacu pada *job activities pursued over time, which can involve several jobs and various occupations over the course of time*, Hall (1976) (dalam Munandar, 2011: 393). Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup: ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*), promosi yang kurang dan berlebih (*over and under-promotion*), status sosial dalam bekerja serta penghasilan/upah. Ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dapat mencakup ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja (Munandar, 2011: 393:394).

Setiap organisasi mempunyai proses pertumbuhan masing-masing. Peluang dan kecepatan promosi tidak sama setiap saat, peluang yang kecil untuk promosi, baik karena keadaan tidak mengizinkan maupun karena mungkin 'dilupakan' dan promosi yang berlebih dapat merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya untuk mendapatkan promosi. Setiap individu yang bekerja memiliki tujuan dalam di suatu organisasi dan banyak sekali individu bekerja karena ingin meningkatkan status. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan (UU Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003).

2) Tipe Kepemimpinan

Tipe Kepemimpinan dihubungkan dengan budaya organisasi, Tosi, Rizzo, Carroll (1994) (dalam Munandar, 2011: 269) menguraikan lima tipe budaya organisasi yang diklasifikasikan oleh ets de Vriess dan Miller, yang mereka peroleh dengan menghubungkan lima tipe kepribadian neurotik dengan budaya organisasi diantaranya:

a) *Charismatic vs. Selfsufficient Culture*

Gaya kepemimpinan pada budaya organisasi karismatik mencerminkan *transformational leader* dimana bersikap antusiasme dalam kelompok sehingga membangkitkan semangat dan motivasi, semua fokus terhadap pimpinan dan tanpa ada perubahan. Keputusan yang telah diambil berdasarkan pada intuisi, terkaan, dimana analisis dari lingkungan serta kemampuan organisasi kurang dilakukan secara cermat. Seorang pemimpin karismatik percaya bahwa “Pemimpin tidak dapat berbuat salah” (*leader can do no wrong*), meskipun ada peringatan (*warning*) dari yang dipimpinnya tentang cara yang ditempuh, perasaan yang tidak tampak ini dapat merubuhkan tim atau organisasi (Soedirman & Suma'mur 2014:171).

Gaya kepemimpinan dengan budaya *'self sufficient'* menekankan kebebasan ketidaktergantungan, prakasa individual, dan prestasi. Para anggota percaya bahwa keberhasilan perusahaan berhubungan dengan bagaimana baiknya individu-individu, sebagai individu berhasil. Pemimpin dalam perusahaan ini, memiliki peluang untuk berkembang dan maju sesuai kemampuan dan kecepatan mereka masing-masing. Prestasi dan disiplin diri diakui (*recognized*) dan diimbali (*rewarded*) (Munandar, 2011: 271).

b) *Paranoid vs. Trusting Culture*

Kepribadian paranoid yang berada dalam suatu organisasi memiliki sifat mudah mencurigai. *Persecuted* terhadap orang lain, bersikap rahasia serta selalu berjaga-jaga merupakan sikap yang dimiliki oleh tipe pimpinan dengan kepribadian *paranoid*. Sifat dari anggota dengan tipe kepribadian pimpinan paranoid adalah pasif dan tidak aktif berpartisipasi dalam organisasi. Setiap tindakan biasanya diambil langsung oleh manajemen puncak untuk setiap peristiwa yang ada sehingga sering terjadi kemandegan organisasi (*organization paralysis*).

Realistik, rasa percaya diri, keterbukaan terhadap orang lain serta rasa adil merupakan pemikiran yang terdapat dalam budaya mempercayai (*trusting*). Para manajer percaya diri, dan percaya bahwa manajer lain, profesional lain dan para pekerja dalam perusahaan memiliki kemampuan dan motivasi untuk berhasil.



Peluang strategis dalam keuntungan berkompetisi (*competitive advantage*) dapat didapatkan apabila sikap percaya diri dan percaya kepada orang lain dilakukan (Munandar, 2011: 271:272).

c) *Avoidant vs. Achievement Culture*

Tipe kepemimpinan dengan kepribadian *avoidant*, ciri dari organisasi dengan budaya menghindar adalah bahwa koalisi dominan berusaha untuk menghindari perubahan. Perubahan eksternal relatif rendah, aktivitas yang dihasilkan sangat sedikit karena manajemen berusaha untuk mempertahankan kendali, perubahan ditentang, sangat konservatif, kecemasan tinggi. Aturan-aturan akan prosedur serta kebijakan yang telah ditetapkan, pimpinan akan melakukan penekanan berlebih dalam menjalankan budaya ini. Kepatuhan pada aturan lebih diutamakan dibandingkan kerja organisasi yang efektif, sehingga banyak waktu dan tenaga yang dikeluarkan.

Analisis logika dan kerasionalan pada budaya capaian (*achievement culture*) sangat di kedepankan. Kelemahan dan kekuatan dari perusahaan lebih dipahami dibandingkan dengan para pesaing mereka. Perubahan dan kepercayaan merupakan hal penting yang dirasa oleh manajer. Para manajer menerima informasi untuk melihat setiap peluang sehingga dapat bertindak dengan kesempatan yang ada (Munandar, 2011: 272:273).

d) *Politicized vs. Focused Cultures*

*Modal organizational personality* adalah satu orientasi '*detachment*' yang kuat dari orang lain dan merasa tidak berhubungan dengan lingkungan. Interaksi dan hubungan emosional sangat dihindari dalam budaya organisasi ini karena pemimpin beranggapan dapat terjadi sakit, luka (*harm*) serta diperlakukan salah oleh orang lain. Hubungan sosial yang terjalin ditandai dengan sikap dingin serta ada jarak. Mereka terisolasi secara psikologik dan sosial, tapi mereka tidak ambil pusing.

Budaya difokuskan, anggota yang terdapat di dalamnya memiliki bersama perspektif yang sama tentang arah dari organisasi. Ini mengalir dari arah yang jelas yang ditetapkan oleh para eksekutif puncak, dan ada keikatan anggota dan antusiasme terhadap objektif tersebut (Munandar, 2011: 273).

e) *Bureaucratic vs. Creative Culture*

Kompulsif merupakan tipe kepemimpinan dalam budaya birokratik, dimana memiliki kebutuhan yang kuat untuk mengendalikan lingkungan. cermat-teliti dan memfokus pada detail-detail yang sangat spesifik tapi sering tidak berarti. Pada budaya birokratik perhatiannya lebih terarah pada bagaimana tampaknya (*how things look*) daripada bagaimana kerjanya (*how things work*). Ada sistem kendali (*control*) yang khusus, terinci formal dan mereka digunakan untuk memantau perilaku dari para anggotanya.

Disiplin diri merupakan salah satu ciri dari budaya kreatif. Aturan yang ada serta prosedur yang telah ditetapkan jarang sekali diandalkan dalam menjalankan pekerjaan, anggota dan pimpinan dari budaya kreatif cenderung mengutamakan kekompakkan dan kerja sama tim yang solid untuk menyelesaikan pekerjaan. Koordinasi antaranggota merupakan proses yang agak intuitif yang berkembang dari pengalaman bekerja sama dan dari keberhasilan. Para anggota sadar bahwa kooperatif adalah dasar dari keberhasilan (Munandar, 2011: 274).

Tipe kepemimpinan sangat mempengaruhi budaya organisai yang dapat menjadi salah satu faktor psikosial yang berperan menimbulkan stres, pada faktor struktur dan budaya organisasi terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada *support* sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik (Sucipto, 2014:66).

3) Hubungan Rumah dengan Pekerjaan (*Home-Work Interface*)

Alexandros-Stamatios *et al.*, (2003) (dalam Iqbal & Waseem, 2012:56) *home-work interface* merupakan suatu keadaan tumpang-tindih antara kondisi pekerjaan dengan keadaan rumah; dua hal yang berhubungan dan terlibat dalam mengakibatkan sumber stres di tempat kerja berdampak pada kehidupan rumah dan sebaliknya juga dapat mempengaruhi pelayaran kehidupan rumah, tuntutan dari pekerjaan di rumah, tidak adanya dukungan dari rumah, serta ketidakhadiran keadaan stabil dari kehidupan di rumah. Kondisi kehidupan keluarga tenaga kerja

sangat mempengaruhi pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Sok *et al.*,(2014) mengemukakan bahwa perilaku ( positif ataupun negatif) emosi yang dibangun di tempat kerja dan ditransfer ke dalam lingkungan rumah menentukan bagaimana lingkungan rumah dan kerja dapat terjalin dengan seimbang (Sok *et al.*, 2014:457).

4) Peran dalam Organisasi (*Role in the organization*)

Peran dalam organisasi menjadikan setiap pekerja sesuai dengan kelompok tugas yang harus dilakukan dengan aturan dan harapan pimpinan. Pekerja tidak semuanya dapat menjalankan perannya dalam organisasi dengan baik, kurang baiknya fungsi (*dysfunction*) peran, dapat menjadi pembangkit stres, hal tersebut dapat berupa:

a) Ambiguitas Peran (*role ambiguity*)

Ambiguitas peran (*Role ambiguity*) didefinisikan sebagai tingkat ketidakpastian individu dari pekerjaan. Ambiguitas peran dihasilkan dari kurangnya informasi sehingga menyebabkan hilangnya tingkat kejelasan dalam pekerjaan secara spesifik. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi tidak pasti karena peran mereka, tujuan pekerjaan serta tanggung jawab yang terkait. Ambiguitas peran terjadi ketika seorang pekerja tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan baik dalam kondisi formal ataupun kondisi informal Schulz & Auld (2006) (dalam Soltani, 2013:1927).

b) Konflik Peran (*Role conflict*)

Konflik peran (*Role conflict*) merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika pekerja diharuskan untuk bertemu dengan tuntutan dan harapan yang bertentangan (Celik, 2013:197), hal ini dapat menyebabkan konflik psikologis dimana karyawan tidak akan mampu memenuhi setiap peran yang diharapkan dalam waktu yang sama. Khan *et al.*,(1964) (dalam Schmidt *et al.*, 2012:2) konflik peran (*role conflict*) secara obyektif dihasilkan dari lingkungan (misalnya keterlibatan seseorang), sedangkan secara subjektif konflik peran (*role conflict*) dinyatakan dalam konflik psikologis yang dihasilkan dari kondisi lingkungan. Munandar (2011:390-391) berpendapat bahwa konflik peran timbul jika seorang pekerja mengalami adanya: Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan

antara tanggung jawab yang ia miliki; Tugas-tugas yang harus ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya; Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya; Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Miles dan Perreault (1976) dalam (Munandar, 2011:391) membedakan empat jenis konflik peran, yaitu: konflik peran-pribadi yaitu tenaga kerja ingin melakukan tugas berbeda dari yang disarankan dalam uraian pekerjaannya; konflik 'intrasender' dimana tenaga kerja menerima penugasan tanpa memiliki tenaga kerja yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugas dengan berhasil; konflik 'intersender' yaitu tenaga kerja diminta untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga ada orang merasa puas dengan hasilnya, sedangkan orang lain tidak peran dengan beban berlebih dimana tenaga kerja mendapat penugasan kerja yang terlalu banyak dan tidak dapat ditangani secara efektif.

#### 5) Hubungan *Interpersonal*

Hubungan interpersonal adalah hubungan pribadi yang terjalin antar dua atau lebih individu (Munandar, 2011:395). Tekanan yang terjadi antarpribadi di tempat kerja yang sering dihubungkan dengan persaingan dapat terhindar jika hubungan sosial yang menunjang (*supportive*) dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan di tempat kerja. Stres kerja dan kesehatan seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh kelekatan kelompok, kepercayaan antarpribadi dan rasa senang pada atasan.

#### 2.3.2 Determinan Individu

Pandangan interaktif dari stres menyebutkan, stres ditentukan dapat ditentukan oleh individu dalam melihat situasi penuh stres (Munandar, 2011:398). Peristiwa kehidupan dihubungkan dengan stres tinggi karena dilihat dari sudut pandang individu dalam menghadapi peristiwa tersebut (Weiss, Ilgen & Sharnough, 1982) (dalam Wijono, 2014:157). Faktor individu memiliki beberapa komponen untuk terlibat terjadinya stres diantaranya adalah:

### 1) Kepribadian

Setiap individu mempunyai ciri-ciri kepribadian yang berbeda satu dengan lainnya. Secara umum, kepribadian individu digolongkan ke dalam dua sifat, yaitu: (1) *introvert* dan (2) *ekstrovert*. Sifat *introvert* cenderung lebih besar mengalami stres jika dibandingkan dengan sifat *ekstrovert* terutama apabila terdapat permasalahan yang membuat terancam, tertekan dan berkaitan dengan hubungan sosial.

Friedman & Rosenman (1974) (dalam Wijono, 2014:159) yang telah mengelompokkan kepribadian ke dalam dua tipe yang berbeda, yaitu tipe A dan tipe B. Agresif, pengukuran (*recognition*), kebersaingan (*competitiveness*), memiliki dorongan yang kuat untuk suatu pencapaian (*achievement*) serta ambisi yang kuat dan tinggi merupakan sifat dari orang bertipe A. Orang tipe A memiliki paksaan untuk bekerja berlebihan, selalu bergelut dengan batas waktu dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan seperti keluarga, kejaran sosial (*social pursuits*), kegiatan-kegiatan waktu luang dan rekreasi (Munandar, 2011:399)

Menggampangkan (*easy-going*) dan santai dimana bekerja tidak selalu dengan waktu, konflik yang dirasakan sangat sedikit sehingga terhindar dari permusuhan merupakan sifat yang dimiliki oleh orang bertipe B (Munandar, 2011:3-400). Matteson & Ivancevich (1988) (dalam Wijono, 2014: 160) mengungkapkan bahwa tipe A mengalami stres yang lebih tinggi yang berhubungan dengan sakit jantung koroner dibandingkan dengan individu yang mempunyai kepribadian tipe B.

### 2) *Locus of Control*

Konsep ini didasarkan pada teori pembelajaran sosial bahwa individu belajar dari lingkungan melalui 'pembuatan model' dan pengalaman lampau. *Locus of control* mengacu pada derajat kendali yang diamati terhadap situasi tertentu yang diberikan. Orang yang berorientasi 'internal' percaya bahwa keputusan dan tindakan pribadi mempengaruhi hasil (Munandar, 2011:399). Ketika individu yang ber-*locus of control* internal menghadapi stres potensial,

mereka sebelumnya akan mempelajari terlebih dahulu peristiwa-peristiwa yang dianggap mengancam dirinya, kemudian ia bersikap tertentu secara rasional dalam menghadapi stres kerja tersebut (Wijono, 2014:158). Orang yang berorientasi eksternal percaya bahwa hasil lebih ditentukan oleh keputusan dan keyakinan dari orang lain atau ditentukan oleh nasib, kekuatan di luar dirinya (Munandar, 2011:399).

### 3) Kecakapan

Situasi yang ada dapat mempengaruhi stres hal ini dapat terjadi apabila seseorang tidak memiliki kecakapan. Masalah yang penting bagi seorang pekerja apabila tidak mampu selesaikan, dapat memunculkan situasi yang sulit sehingga dapat menimbulkan stres (*distress*), dimana ada rasa tidak berdaya. Kecakapan yang dimiliki oleh seorang pekerja dapat memicu *eustress* yang terjadi akibat pekerja dihadapkan dalam situasi yang sulit dan mampu untuk menyelesaikannya sehingga, ada tantangan serta motivasi (Munandar, 2011:400).

### 4) Nilai dan Kebutuhan

Nilai, norma perilaku, serta keyakinan merupakan komponen kebudayaan yang dimiliki oleh setiap organisasi dimana digunakan untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal serta integritas internal. Internalisasi nilai sangat diperlukan dalam proses penyesuaian, apabila hanya terjadi penyesuaian terhadap norma perilaku maka pertentangan nilai akan mempertajam perbedaan kebutuhan. Kepuasan kerja rendah serta sikap negatif dapat berkembang terhadap pekerjaan maupun organisasi akibat internalisasi nilai yang tidak ada. Jika ia tidak mengundurkan diri, karena tidak ada pekerjaan lain atau karena sebab lain, maka tenaga kerja akan mengalami stres.

## 2.4 Gejala Stres Kerja

Ada beberapa gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis, psikologis maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, sedangkan perubahan

psikologis ditandai dengan adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersenggal-senggal, dan perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang terjadi. Hunsaker & Cook (1987) (dalam Wijono, 2015: 147) berpendapat bahwa faktor-faktor gejala stres meliputi: merasa lelah/letih, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernapasan, tangan dan kaki berkeringat, kepala nyeri, tekanan darah tinggi, jantung berdebar, bagian dalam perut tegang, sulit tidur, keras kepala, napas tersenggal-senggal, murung, mudah marah dan cepat lelah, tidak dapat berkonsentrasi, suka menyerang/melawan, tidak enak makan, kecemasan yang terus-menerus, merasa takut/gelisah, tidak dapat rileks, tidak puas terhadap apa yang dicapai, suka mempertahankan diri, ketergantungan obat, minum alkohol berlebihan, merokok berlebihan.

Everly dan Girdano (1980) (dalam Munandar, 2011: 378-379) mengajukan daftar tanda-tanda adanya '*distress*' (stres yang berdampak negatif). Menurut mereka, stres akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*) yang meliputi: menjadi overexcited, cemas, merasa tidak pasti, sulit tidur pada malam hari (*somnambulisme*), menjadi lebih mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak enak (*uncomfortable*), gelisah serta menjadi gugup (*nervous*). Tanda-tanda otot kerangka (*musculoskeletal*) meliputi: jari-jari dan tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat, mengembangkan tic (gerakan tidak sengaja), kepala sakit, merasa otot menjadi tegang atau kaku serta leher menjadi kaku. Tanda-tanda organ-organ dalam badan (*visceral*) meliputi: perut terganggu, jantung berdebar, banyak berkeringat, tangan berkeringat, merasa kepala ringan atau akan pingsan, mengalami kedinginan (*cold chills*), wajah menjadi 'panas', mulut menjadi kering serta mengalami 'rasa akan tenggelam' dalam perut (*sinking felling*).

## 2.5 Hubungan antara Determinan Psikososial dan Stres Kerja

Faktor-faktor di tempat kerja yang dapat menimbulkan stres kerja disebut dengan faktor psikososial (ILO, 2016:2). Stres kerja dapat diidentifikasi dengan mengenali gejala-gejala secara fisik, psikologikal, perilaku serta organisasi. Head

*et al.*, (2002) (dalam Safety Institute of Australia, 2012:8) merangkum hubungan antara faktor psikososial dengan kesehatan pekerja seperti rendahnya pengambilan keputusan, tingginya tuntutan kerja, rendahnya dukungan sosial sering dikaitkan dengan buruknya kesehatan mental pekerja.

Faktor psikososial dihubungkan dengan memperpendek dan memperburuk dari kualitas tidur, berpengaruh pada irama biologis *circadian* serta dapat menyebabkan konflik tuntutan antara keluarga dengan pekerjaan yang mana semua itu dapat meningkatkan terjadinya stres kerja dan kelelahan yang dialami oleh pekerja (ILO, 2016:3). Work Organization and Stress (2005) (dalam Kortum *et al.*, 2011:145) mengklasifikasikan faktor psikososial menjadi work content yang terdiri dari tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan, karakteristik pekerjaan serta peluang partisipasi, dengan work context yang terdiri dari pengembangan karir, tipe kepemimpinan, hubungan rumah dengan pekerjaan.

a. Hubungan antara Tuntutan Kerja dan Stres Kerja

Tuntutan kerja dapat menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*) dan mempengaruhi kesehatan psikologis maupun kelelahan fisik dari pekerja. Kristensen *et al.*, (2005:442) menjelaskan jika tuntutan kerja (*job demands*) menyebabkan stres di tempat kerja. Robbins (2006:798) mengungkapkan bahwa tuntutan kerja (*job demand*) dapat memberi tekanan sehingga, dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Penelitian Kitaoka-Higashiguchi *et al.*, (dalam Anwarsyah *et al.*, 2012: 33) menunjukkan tuntutan kerja yang semakin tinggi dapat meningkatkan risiko depresi dan tingkat kesejahteraan (*well-being*), kesehatan maupun performa kerja. Terkel (1972) (dalam Karasek & Theorell, 1990:293) *Psychological strain* merupakan dampak negatif dari adanya tuntutan kerja tinggi dengan keterbatasan kemampuan, dimana menimbulkan sifat agresif pekerja, sikap mengucilkan diri dari lingkungan sosial serta dapat meningkatkan rasa keputusasaan pada pekerja.

b. Hubungan antara Kebebasan Pengambilan Keputusan dan Stres Kerja

Kebebasan pengambilan keputusan yang rendah sering dihubungkan dengan pengalaman terjadinya stres, rasa cemas, depresi, serta kepercayaan diri yang rendah Karasek & Theorell (1990) (dalam WHO, 2010:43). Aronsson



(1989:462) telah mengidentifikasi rendahnya kebebasan pengambilan keputusan menentukan tingkat stres kerja, perilaku sehat serta konsekuensi dari sehat-sakit seorang pekerja. Rugulies *et al.*, (2006) menganalisis dampak dari psikososial di tempat kerja, dimana pekerja yang memiliki pengaruh yang rendah serta dukungan yang rendah dari *supervisor* memiliki risiko yang cukup parah untuk terjadinya depresi, aktivitas fisik yang rendah, kegiatan merokok yang berlebihan, kualitas tidur yang buruk, risiko terjadinya serangan jantung yang cukup tinggi.

Cox, Griffiths & González, (2000) (dalam WHO, 2010:45) berpendapat bahwa kebebasan pengambilan keputusan sering dihubungkan dengan kepuasan kerja, kesehatan fisik pekerja serta angka absensi kerja yang tinggi karena sakit. kebebasan pengambilan keputusan yang terlalu tinggi juga dapat berpengaruh pada kesehatan pekerja. Marchand *et al.*,(2005) (dalam WHO, 2010: 46) berpendapat bahwa pengambilan keputusan yang terlalu tinggi dapat berpengaruh pada terjadinya *distress*, konsumsi alkohol yang berlebih serta gejala depresi. Oxenstierna *et al.* (2005) (dalam WHO, 2010 :46) berpendapat bahwa kebebasan pengambilan yang terlalu tinggi dihubungkan dengan terjadinya nyeri dan lelah setelah bekerja serta gejala-gejala fisik umum untuk terjadinya sakit secara fisik yang pada akhirnya meningkatkan angka absensi kerja.

c. Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja

Karakteristik pekerjaan dapat menjadi *stressor* di tempat kerja seperti pekerjaan yang bersifat monoton, rangsangan yang rendah, pekerjaan yang kurang berarti, kurangnya variasi kerja serta tugas yang tidak menyenangkan. Cox, Griffiths & González, (2000) (dalam WHO, 2010:35) secara subyektif pengalaman yang bersifat monoton biasanya dihubungkan dengan perasaan bosan dan lelah sehingga dapat menimbulkan kecemasan dan depresi, bahkan dendam, serta berdampak pada kesehatan psikologis salah satunya adalah stres yang dirasakan pekerja karena menghadapi pekerjaan. Dampak dari kesehatan fisik dari pekerjaan yang bersifat monoton yaitu gangguan sistem pencernaan serta perubahan berbagai perilaku yang berhubungan dengan kesehatan, seperti merokok dan penggunaan alkohol.

Penelitian *understimulation* yang telah dilakukan oleh Frankenhaeuser *et al.*, (1971:300) hasil yang diteliti berhubungan dengan ekskresi dari *cathecholamine*, denyut jantung, reaksi subyektif, efisiensi mental yang terkait dengan gairah fisiologis. Terdapat hubungan positif antara sekresi adrenalin dan efisiensi mental selama kondisi aktivitas rendah dan sedang. Reaksi subyek yang diteliti terhadap *understimulation* dimana subyek merasa lebih bosan, kurangnya semangat dan kurang terkonsentrasi selama kondisi *understimulation*.

Variasi tugas juga merupakan komponen dari karakteristik pekerjaan, dimana hasil dari suatu penelitian meta analisis (*meta-analytic study*) menunjukkan bahwa terdapat hasil yang positif antara variasi tugas dengan kepuasan, motivasi, serta keterlibatan serta menyebabkan seorang pekerja mengalami suatu perubahan yang cukup tinggi dalam kinerja yang ditunjukkan untuk menghadapi tantangan dan ketertarikan akan pekerjaan serta dapat berpengaruh pada tingkat psikologis pekerja seperti kebosanan dan stres (Morgeson & Humphrey, 2006; Sims, Szilagyi, & Keller, 1976) (dalam Zaniboni *et al.* 2013: 308).

Pekerjaan yang tidak menyenangkan seringkali dihubungkan dengan keadaan stres para pekerja (Riess *et al.*, 1977:211). Danna & Griffin (1999) (dalam Daniels *et al.*, 2004: 343) pengamatan yang dilakukan pada stres menunjukkan bahwa reaksi yang tidak menyenangkan secara cenderung bereaksi pada pekerjaan yang dapat berdampak pada gangguan/kerusakan kesehatan psikologi, kesehatan fisik dan tingkah laku yang dihubungkan dengan kinerja. Pengaruh negatif dari keadaan yang tidak menyenangkan berhubungan dengan kecemasan serta rasa marah (Watson, Clark & Carey, 1988) (dalam Daniels *et al.*, 2004:347).

d. Hubungan antara Peluang Partisipasi dan Stres Kerja

Tosi (1971) (dalam Wijono, 2015:153) Tingkat peluang partisipasi dalam menentukan keputusan seorang pimpinan dalam suatu organisasi sering dikaitkan dengan rendahnya stres kerja. Pimpinan yang memiliki peluang partisipasi dalam pengambilan keputusan yang rendah seringkali memiliki rasa cemas dalam pekerjaannya. Kurangnya atau tidak memadainya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan pada akhirnya dapat menyebabkan rendahnya tingkat

kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan. French *et al.*,(1982) (dalam WHO, 2010:45) menyebutkan bahwa rendahnya tingkat peluang partisipasi pekerja akan menyebabkan rasa ketidakcocokan antara pekerja dengan lingkungan kerja yang dihadapi.

e. Hubungan antara Pengembangan Karir dan Stres Kerja

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup: ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*), promosi yang kurang dan berlebih (*over and under-promotion*), status sosial dalam bekerja serta penghasilan/upah. Reorganisasi dirasakan perlu untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan dengan lebih baik. Setiap reorganisasi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial. Ancaman akan kehilangan pekerjaan berkaitan dengan masalah kesehatan yang parah, yang meliputi *ulcers*, *colitis* dan *alopecia* serta peningkatan dari keluhan-keluhan emosional dan otot (Munandar, 2011: 393:394). Promosi sendiri dapat merupakan sumber dari stres, jika peristiwa tersebut dirasakan sebagai perubahan drastis yang mendadak, misalnya jika tenaga kerja kurang dipersiapkan untuk mendapatkan promosi (Munandar, 2011: 382-383).

Tujuan yang dicapai oleh pekerja mungkin dapat mengandung banyak rintangan sehingga dapat menimbulkan. Kegagalan yang telah terjadi dapat menimbulkan rasa kecewa dan ketidakpuasan yang pada akhirnya pekerja mengalami perasaan putus asa, sulit konsentrasi, tertekan dan stres (Wijono, 2015:178). Penghasilan/upah yang dirasa tidak memadai dapat menimbulkan perasaan tidak puas yang pada akhirnya pekerja kehilangan semangat, merasa tidak rileks, kecewa, sulit berkonsentrasi, tertekan ataupun stres (Wijono, 2015:176:178).

f. Hubungan antara Tipe Kepemimpinan dan Stres Kerja

Tipe Kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat menjadi sumber stres, Blancard (1993) (dalam WHO, 2010:49) menyebutkan bahwa “bad boss” atau pimpinan yang tidak baik, dapat menyebabkan seorang pekerja menjadi sakit dengan menempatkan mereka pada kondisi stres melalui perilaku yang tidak

terduga, mengikis rasa percaya diri dan harga diri pekerja, menempatkan pekerja dalam situasi menang dan kalah serta memberikan terlalu banyak ataupun terlalu sedikit stimulus di tempat kerja. Kuoppala *et al.*,(2008:908) dalam sebuah literatur telah meninjau hubungan antara kepemimpinan dan tingkat *well-being* dan kesehatan, serta dapat berdampak pada kepuasan kerja, *absenteism* yang terjadi akibat sakit, *musculoskeletal disorder* serta pensiun akibat cacat yang disebabkan oleh pekerjaan. Fakta yang ada bahwa perilaku *manager* dan *supervisor* memiliki dampak substansial pada kesejahteraan emosional pekerja yang mungkin secara besar dapat terrefleksi pada hubungan interpersonal Cox *et al.*,(2000)(dalam WHO, 2010:50).

g. Hubungan antara Hubungan Rumah dengan Pekerjaan dan Stres Kerja

Kondisi kehidupan keluarga tenaga kerja sangat mempengaruhi pekerjaan. Tekanan hidup keluarga yang berat dapat terrefleksi dalam melakukan pekerjaan seperti perlambatan kerja atau perusakan alat (Soedirman, 2014:159). Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat menjadi tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi (Munandar, 2011: 397). Emosi yang dibangun di tempat kerja dan ditransfer ke dalam lingkungan rumah menentukan bagaimana lingkungan rumah dan kerja dapat terjalin dengan seimbang (Sok *et al.*, 2014:457).

h. Hubungan antara Peran dalam Organisasi dan Stres Kerja

Pekerja tidak semuanya dapat menjalankan perannya dalam organisasi dengan baik, kurang baiknya fungsi (*dysfunction*) peran, dapat menjadi pembangkit stres. Peran dalam Organisasi dapat dikelompokkan menjadi 2 hal yaitu berupa ambiguitas peran serta konflik peran. Kahn *et al.*,(1964) (dalam Munandar, 2011: 392) berpendapat bahawa stres yang timbul karena ambiguitas peran dalam kerja, dimana sasaran akhirnya mengarah pada ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa diri tidak berguna, rasa harga

diri yang menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan detak nadi serta kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Konflik peran (*role conflict*) yang terjadi pada pekerja dapat menimbulkan konflik pada keluarga yang dikarenakan pekerjaan yang dilakukan serta dapat menimbulkan stres kerja, dampak lain dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologi pekerja serta menimbulkan konsekuensi terhadap organisasi (Soltani *et al.*, 2013:1929). Kiev dan Kohn (1979) dalam (Munandar, 2011:392) mereka menemukan bahwa konflik peran ("*Disparity between what I have to do on the job and what I would like to accomplish*") juga merupakan salah satu sumber stres utama pada para manjer puncak dan menengah. Van Sell *et al.*,(1981) dan Kahn *et al.*,(1964) (dalam Munandar, 2011: 391) menemukan bahwa tenaga kerja yang menderita konflik peran yang lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi.

i. Hubungan antara Hubungan Interpersonal dan Stres Kerja

Persaingan antar rekan kerja yang begitu tajam, konflik dalam kelompok yang terus terjadi dan kerja sama antar kelompok yang tidak berjalan harmonis merupakan gambaran hubungan interpersonal yang tidak baik dalam lingkungan kerja. Situasi yang terjalin akibat hubungan interpersonal yang kurang baik akan membuat individu merasa tidak puas, perasaan tidak puas tersebut dapat mengganggu kestabilan emosi sehingga individu dapat mengalami konflik dan perasaan tertekan atau stres (Wijono, 2015:174). Kahn *et al.*,(1964) (dalam Munandar, 2011:395) menyebutkan bahwa hubungan kerja yang tidak baik terungkap adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah dan minat yang rendah pada pemecahan masalah dalam organisasi.

Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketidakpastian peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antarpribadi yang tidak sesuai antara para tenaga kerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya. . Perilaku yang kurang menengang rasa dari atasan tampaknya menimbulkan rasa tekanan dari pekerjaan dan penyeliaan yang ketat dan pemantauan unjuk-kerja yang kaku dapat dirasakan sebagai penuh stres

(Munandar, 2011:396). Grandjean (1988) (dalam Winarsunu, 2008:87) berpendapat bahwa dukungan sosial dapat mengurangi pengaruh yang merugikan dari stres dan kurangnya dukungan sosial dapat meningkatkan beban *stressor*.

## 2.6 Tentara Nasional Indonesia (TNI)

Tentara adalah warga negara yang dipersiapkan dan dipersenjatai untuk tugas-tugas pertahanan negara guna menghadapi ancaman militer maupun ancaman bersenjata. 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. TNI Angkatan Darat dibentuk pada tanggal 5 Oktober 1945 bersamaan dengan dibentuknya TNI yang pada awal berdirinya bernama [Tentara Keamanan Rakyat \(TKR\)](#) (tniad.mil.id : 2012).

### 2.6.1 Tingkat Kepangkatan TNI AD

Kepangkatan di Tentara Nasional Indonesia adalah susunan sebutan dan keselarasan jenjang pangkat militer dalam [Tentara Nasional Indonesia](#) yang terdiri dari [TNI Angkatan Darat](#), [TNI Angkatan Laut](#), dan [TNI Angkatan Udara](#). Pangkat-pangkat di Angkatan Darat ialah :

- a. Pangkat-pangkat perwira di Angkatan Darat ialah : Jenderal, Letnan Jenderal, Jenderal Mayor, Brigadir Jenderal, Kolonel, Letnan Kolonel, Mayor, Kapten, Letnan I dan Letnan II
- b. Pangkat-pangkat bintara di Angkatan Darat ialah : Pembantu Letnan I, Pembantu Letnan Calon Perwira, Pembantu Letnan II, Sersan Mayor, Sersan Kepala, Sersan I dan Sersan II.
- c. Pangkat-pangkat Prajurit/ Tamtama di Angkatan Darat ialah pangkat kelompok terendah dari satuan kepangkatan TNI Angkatan Darat terdiri dari : Kopral Kepala, Kopral I, Kopral II, Prajurit Kader, Prajurit I dan Prajurit II.

### 2.6.2 Tugas Pokok

Sebagai bagian dari TNI, tugas pokok TNI AD adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara (tniad.mil.id). *Dalam PPPA TNI AD TA 2012 sesuai Peraturan Kasad Nomor Perkasad/125/XII/2011 tanggal 21 Desember 2011 terdiri dari :*

- a. Melaksanakan tugas TNI Matra Darat bidang pertahanan dalam Operasi Militer untuk Perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP).
- b. Melaksanakan tugas TNI dalam menjaga keamanan wilayah perbatasan darat dengan negara lain dan pulau-pulau terluar.
- c. Melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan Matra Darat.
- d. Melaksanakan tugas TNI dalam pemberdayaan wilayah pertahanan di darat.

### 2.6.3 Budaya Organisasi pada TNI AD

Organisasi TNI AD telah dilengkapi dengan struktur organisasi dan fungsi garis komando dan staf yang jelas serta hierarki dan tataran kewenangan dibangun untuk mendukung pencapaian tugas pokok dan fungsi. Budaya organisasi TNI AD yang terbentuk melalui proses sejarah telah melahirkan budaya organisasi yang kuat (*Strong Culture*), dimana dapat berfungsi menjadi pengikat seluruh komponen organisasi (*Organization Binder*), terutama saat organisasi menghadapi guncangan baik dalam ataupun dari luar organisasi. Tipe kepemimpinan yang terdapat dalam budaya organisasi TNI AD adalah gaya adalah otoriter.

Kartono (1986) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai dengan ciri-ciri sikap pemimpin yang keras dalam menerapkan peraturan-peraturan maupun disiplin, bersikap

memaksa dengan selalu menuntut kepatuhan karyawannya agar bertingkah laku seperti yang diinginkan oleh pemimpinnya. Sikap pemimpin yang bergaya kepemimpinan otoriter adalah melakukan hal yang dianggap terbaik oleh mereka sendiri, diantaranya adalah dengan hukuman, sikap ini dapat menimbulkan ketegangan dan ketidaknyamanan anggota sehingga memungkinkan adanya tekanan yang dialami oleh anggota didalam organisasi tersebut.

#### 2.6.4 Hak Prajurit TNI AD

Hak prajurit menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia pada beberapa pasal seperti pasal 41,42,49 serta 52 dimana di bawah ini disebutkan sebagai berikut :

1. Setiap prajurit memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya melalui pendidikan dan penugasan, dengan mempertimbangkan kepentingan TNI serta memenuhi persyaratan yang ditentukan.
2. Setiap prajurit memperoleh kesempatan untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan /atau jabatan berdasarkan prestasinya sesuai dengan pola karier yang berlaku dengan mempertimbangkan kepentingan TNI dan memenuhi persyaratan yang ditentukan.
3. Prajurit yang mendapat tugas dengan pertaruhkan jiwa raga secara langsung dan berjasa melalui panggilan tugas dapat dianugerahi kenaikan pangkat luar biasa.
4. Setiap prajurit TNI berhak memperoleh penghasilan yang layak dan dibiayai seluruhnya dari anggaran pertahanan negara yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
5. Prajurit dan prajurit siswa berhak mendapatkan tanda jasa kenegaraan berdasarkan prestasi dan jasa jasanya kepada negara, sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

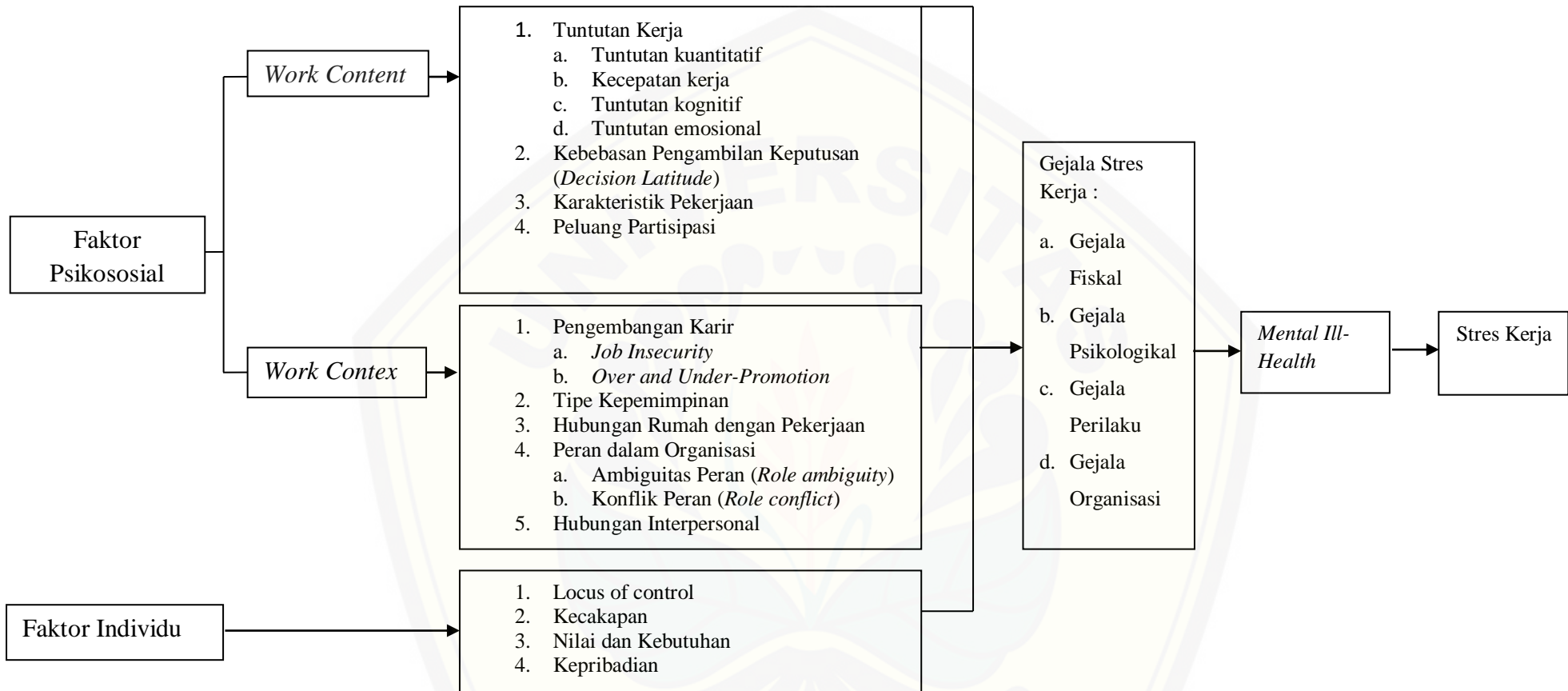


## 2.6.5 Kewajiban Prajurit TNI AD

Kewajiban yang harus dilakukan oleh Prajurit TNI AD telah tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia pada pasal 37 dimana, diantaranya:

1. Prajurit berkewajiban menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan oleh bangsa dan negara untuk melakukan usaha pembelaan negara sebagaimana termuat dalam Sumpah Prajurit.
2. Untuk keamanan negara, setiap prajurit yang telah berakhir menjalani dinas keprajuritan atau prajurit siswa yang karena suatu hal tidak dilantik menjadi prajurit, wajib memegang teguh rahasia tentara walaupun yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat atau tidak hormat.
3. Prajurit dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, berpedoman pada Kode Etik Prajurit dan Kode Etik Perwira.

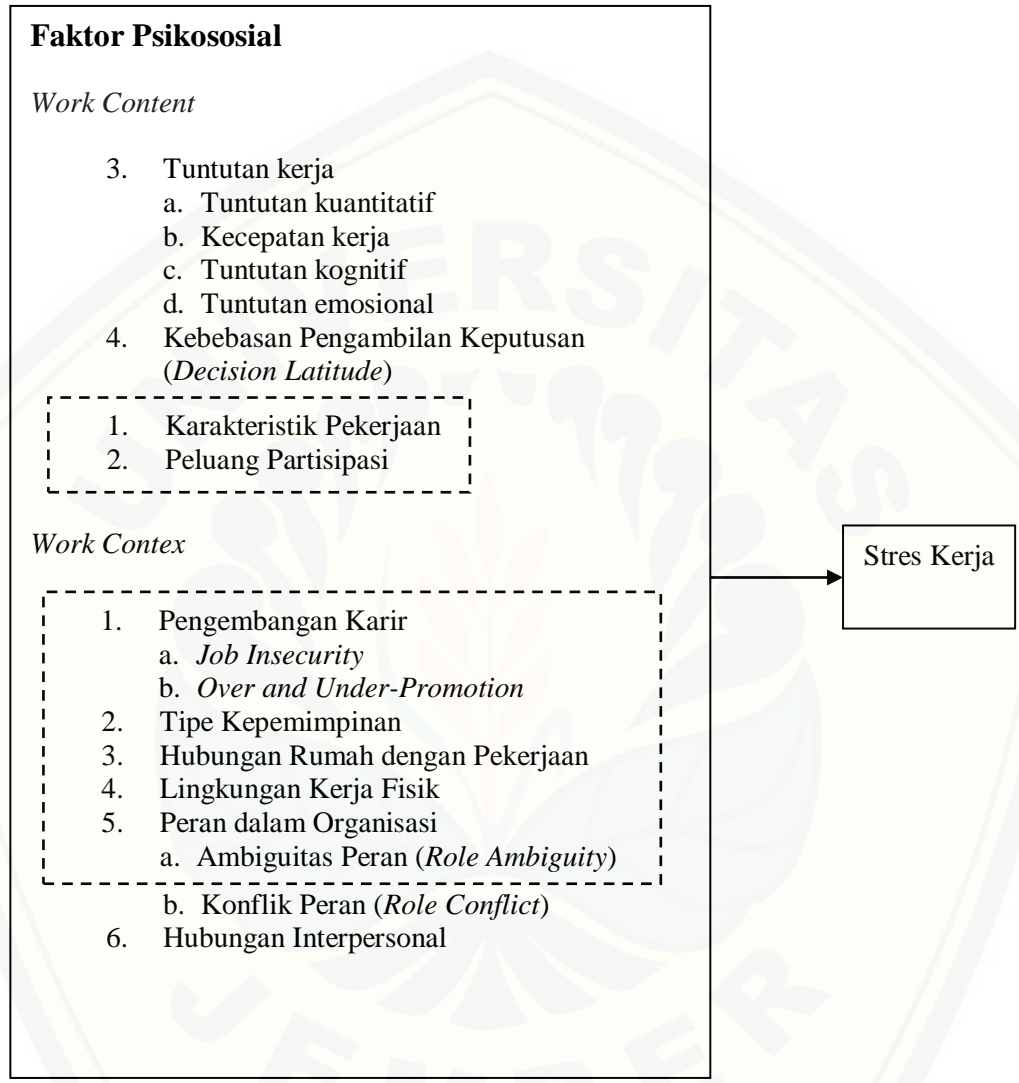
## 2.7 Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Kerangka teori modifikasi model Cooper, C.L. (1989) (dalam Munandar (2011), Work Organizational and Stress (2005) (dalam Kortum (2011), Karasek (1979) (dalam Winarsunu, 2008)

**2.8 Kerangka Konsep**



Gambar 2. 2 kerangka Konsep

Tiidak diteliti: -----

Diteliti: \_\_\_\_\_

Stres kerja berdasarkan kerangka teori dapat dihubungkan dengan determinan psikososial dan determinan individu. determinan individu terdiri dari kepribadian, *locus of control*, kecakapan serta nilai dan kebutuhan. Determinan individu dalam penelitian ini tidak ikut diteliti, karena determinan individu telah banyak diteliti, peneliti ingin meneliti faktor-faktor yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, sedangkan untuk faktor lain yaitu determinan psikososial. Fokus penelitian ini adalah determinan psikososial yang dibagi menjadi dua komponen yaitu *work content* dan *work contex*. *Work content* terdiri dari: karakteristik pekerjaan, tuntutan kerja, kebebasan dalam pengambilan keputusan (*decision latitude*), peluang partisipasi, sedangkan *untuk work contex* terdiri dari pengembangan karir, penghasilan/upah, status sosial dalam bekerja, peran dalam organisasi, tipe kepemimpinan, hubungan interpersonal, serta hubungan antara rumah dengan pekerjaan. Setiap komponen dibagi kembali menjadi beberapa bagian.

Penelitian ini, meneliti hanya beberapa komponen yang terdapat dalam yaitu tuntutan kerja serta kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*) dalam pekerjaan, konflik peran dengan hubungan interpersonal yang terjalin antara atasan, bawahan ataupun dengan rekan kerja. Semua komponen yang ada di dalam determinan psikososial kemudian dihubungkan dengan terjadinya stres kerja. Variabel determinan psikososial yang dipilih untuk diteliti merupakan hasil kesimpulan sementara pada saat studi pendahuluan peneliti, dimana dalam studi pendahuluan 4 variabel tersebut yang paling dominan dikeluhkan oleh anggota TNI AD Batalyon Infanteri Raider X. Faktor lain dalam hal ini seperti faktor individu tidak diteliti karena dalam penelitian membutuhkan waktu yang cukup panjang dan berhubungan dengan keterbatasan peneliti. Selain itu, penelitian terkait dengan determinan psikososial dalam Anggota TNI AD masih sangat jarang sehingga peneliti tertarik hanya berfokus pada determinan psikososial sendiri.

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan serta kerangka konseptual dalam penelitian ini maka hipotesis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

- a. Terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan stres kerja ditandai dengan munculnya gejala fiskal, psikologikal, perilaku dan organisasi dari stres kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI AD) Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X;
- b. Terdapat hubungan antara kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*) dengan stres kerja ditandai dengan munculnya gejala fiskal, psikologikal, perilaku dan organisasi dari stres kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI AD) Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X;
- c. Terdapat hubungan antara peran dalam organisasi berupa konflik peran dengan stres kerja ditandai dengan munculnya gejala fiskal, psikologikal, perilaku dan organisasi dari stres kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI AD) Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X;
- d. Terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja ditandai dengan munculnya gejala fiskal, psikologikal, perilaku dan organisasi dari stres kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI AD) Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan metode analitik. Penelitian analitik adalah penelitian yang memiliki tujuan umum untuk mencari hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya (Sastroasmoro, 2014:108). Tujuan dari penelitian ini adalah mencari hubungan antara determinan psikososial yang terdiri berupa tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*) serta peran dalam organisasi yaitu konflik peran dan hubungan interpersonal dengan stres kerja yang terjadi pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) Kompi A Batalyon Infanteri Raider X.

Penelitian ini menggunakan rancang bangun *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* adalah penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*Point Time Approach*). Artinya tiap subyek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subyek pada saat pemeriksaan (Notoatmodjo, 2012:38).

### 3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Batalyon Infanteri Raider X, Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

#### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bulan April 2017-April 2018.

### 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi menurut Sastroasmoro (2014:88) adalah sejumlah besar subyek yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Tamtama TNI AD Batalyon Infanteri Raider X yang bertugas pada Kompi A sebanyak 147 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian (*subset*) dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu hingga dianggap dapat mewakili populasinya Sastroasmoro (2014:88). Sugiyono (2014:81) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini anggota TNI AD yang memenuhi kriteria penelitian yaitu berasal dari pangkat/golongan Tamtama. Penelitian ini mengambil sampel Tamtama dikarenakan jumlah anggota TNI AD Batalyon Infanteri Raider X dalam Kompi A yang paling banyak. Anggota Tamtama dipilih karena merupakan salah satu pangkat/golongan terendah dalam tingkatan pangkat TNI AD, sehingga berpengaruh pada hubungan interpersonal yang terjalin pada pangkat/golongan di atasnya yang semakin banyak.

#### 3.3.3 Besar Sampel

Jumlah Anggota Tamtama sebesar 147 orang, dalam penentuan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus yang dikutip oleh Eriyanto (2007:296) jumlah sampel untuk populasi kecil (diketahui) berdasarkan rumus :

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Z^2[p \cdot q] + (N - 1) \cdot d^2}$$

Keterangan:

- n : Besar sampel minimal
- N : Jumlah populasi
- Z : Standar deviasi normal
- d : Derajat ketepatan yang digunakan
- p : Proporsi target populasi adalah 0,5
- q : Proporsi target atribut 1-p

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Z^2[p \cdot q] + (N - 1) \cdot E^2}$$

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Z^2[p \cdot q] + (N - 1) \cdot E^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot [0.5(1 - 0.5)] \cdot 147}{1.96^2 \cdot [0.5(1 - 0.5)] + (147 - 1) \cdot 0.01^2}$$

$$n = \frac{3.8416 \cdot [0.5 \cdot 0.5] \cdot 147}{3.8416 \cdot [0.5 \cdot 0.5] + 146 \cdot 0.0025}$$

$$n = \frac{141.1788}{0.9604 + 0.365}$$

$$n = \frac{141.1788}{1.3254}$$

$$n = 106.517 \approx 107$$

Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 107 anggota TNI AD.

### 3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara murni tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut dan anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2012:82). Populasi dalam penelitian ini yaitu



sebanyak 147 anggota Tam-tama kemudian dari perhitungan yang ada di dapatkan jumlah sampel sebanyak 107 anggota TNI AD.

### 3.4 Definisi Operasional

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:38). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

a. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah determinan psikososial yang terdiri dari berupa tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*) peran dalam organisasi dimana hal yang diteliti adalah adanya konflik peran serta hubungan interpersonal.

b. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja.

#### 3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud, atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan. Definisi operasional penting dilakukan dan diperlukan agar pengukuran variabel atau pengumpulan data (variabel) itu konsisten antara sumber data (responden) yang satu dengan responden yang lain (Notoatmodjo, 2012:11). Penelitian ini berisi beberapa variabel dimana dari setiap variabel memiliki definisi operasional yang terdapat dalam tabel berikut.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Cara Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian	Skala Data
1. Determinan Psikososial	Kumpulan persepsi dalam menghadapi tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan ( <i>decision latitude</i> ), peran dalam organisasi berupa konflik peran serta hubungan interpersonal dalam menjalankan pekerjaan dan terdapat di dalam organisasi militer dimana berpotensi menimbulkan gejala fiskal, psikologikal, perilaku serta organisasi stres kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja.			
a. Tuntutan Kerja	Persepsi prajurit dalam menerima besaran pekerjaan yang menjadi suatu keharusan untuk dilakukan dalam waktu tertentu dan telah ditetapkan oleh pimpinan prajurit digolongkan menjadi tuntutan kuantitatif, kecepatan kerja, kognitif maupun emosional, yang apabila prajurit merasa tidak mampu untuk menyelesaikannya, dapat memberikan tekanan sehingga menyebabkan timbulnya gejala fiskal, psikologikal, perilaku serta organisasi dari stres kerja dan pada akhirnya	Penyebaran dan pengisian angket COPSOQ	Terdapat pertanyaan yang di jelaskan dalam skala likert, dengan pemberian skor sebagai berikut 1. Tidak pernah : 0 2. Kadang : 1 3. Selalu: 2 Kategori skor total : Rentang = nilai tertinggi–nilaiterendah = 16-0=16 Kelas : 3 Panjang kelas interval=Rentag/banyak kelas = 16/2 = 8 Pengkategorian nilai sebagai berikut :	Ordinal
			1. Tuntutan kerja tinggi: 9-16	

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Cara Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian	Skala Data
	dapat memunculkan stres kerja.		2. Tuntutan kerja rendah : 0-8 (Sudjana, 2001:47)	
b. Kebebasan Pengambilan Keputusan ( <i>Decision latitude</i> )	Persepsi prajurit untuk dapat memberikan masukan terkait dengan keputusan-keputusan menyangkut dengan pekerjaannya dan telah ditentukan oleh pimpinan ataupun organisasi dalam pekerjaannya yang apabila masukan yang diberikan tidak dapat diterima akan menimbulkan gejala-gejala fiskal, psikologikal, perilaku serta organisasi dari stres kerja dan pada akhirnya dapat memunculkan stres kerja.	Penyebaran dan pengisian angket COPSOQ	<p>Terdapat pertanyaan yang di jelaskan dalam <i>skala likert</i>, dengan pemberian skor sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu : 2</li> <li>2. Kadang : 1</li> <li>3. Tidak Pernah: 0</li> </ol> <p>Kategori skor total:                      Rentang = nilai tertinggi – nilai rendah = 8-0= 8                      Kelas = 2                      Panjang kelas interval=rentang/banyak kelas =8/2 = 4                      Pengkategorian nilai sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebebasan pengambilan keputusan tinggi : 4-8</li> <li>2. Kebebasan Pengambilan rendah: 0-3,9</li> </ol> <p>(Sudjana, 2001 :47)</p>	4 Ordinal
c. Peran dalam Organisasi	Kelompok tugas yang sudah diterapkan oleh pimpinan/atasan untuk dikerjakan oleh bawahan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.			
1) Konflik peran	Persepsi prajurit dalam menerima tugas yang menjadi kewajiban namun mengalami pertentangan dengan harapan yang dimiliki oleh prajurit dalam melakukan pekerjaannya gejala-gejala fiskal, psikologikal,	Pengisian angket COPSOQ	<p>Terdapat pertanyaan yang di jelaskan dalam <i>skala likert</i>, dengan pemberian skor sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu : 2</li> <li>2. Kadang : 1</li> <li>3. Tidak Pernah :0</li> </ol> <p>Kategori skor total:</p>	4 Ordinal

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Cara Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian	Skala Data
	perilaku dan organisasi dari stres kerja dan pada akhirnya dapat memunculkan stres kerja.		<p>Rentang = nilai tertinggi – nilai rendah = 8-0=8</p> <p>Kelas = 2</p> <p>Panjang kelas interval=rentang/banyak kelas =8/2=4</p> <p>Pengkategorian nilai sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran tinggi: 4-8</li> <li>2. Konflik peran rendah: 0-3,9 (Sudjana, 2001:47)</li> </ol>	
d. Hubungan Interpersonal	Hubungan sosial yang terjadi antar rekan kerja ataupun atasan	Pengisian angket COPSOQ	<p>Terdapat 14 pertanyaan yang di jelaskan dalam skala likert, dengan pemberian skor sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hampir keseluruhan : 2</li> <li>2. Sebagian Kecil : 1</li> <li>3. Tidak ada : 0</li> </ol> <p>Kategori skor total:                      Rentang = nilai tertinggi – nilai rendah = 28-0= 28                      Kelas = 3                      Panjang kelas interval = rentang/banyak kelas = 28/3= 9,3                      Pengkategorian nilai sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan interpersonal antara atasan dan rekan kerja sangat baik :18,8-28</li> <li>2. Hubungan Interpersonal antara atasan</li> </ol>	Ordinal

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Cara Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian	Skala Data
			dan rekan kerja cukup baik: 9,4-18,7 3. Hubungan interpersonal antar atasan dan rekan kerja kurang baik : 0-9,3 (Sudjana, 2001: 47)	
2. Stres kerja	Ketidaksesuaian antara ketrampilan dan kemampuan prajurit dalam menghadapi determinan psikososial seperti: tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan, peran dalam organisasi berupa konflik peran serta hubungan interpersonal yang dapat menjadi suatu ancaman ataupun tekanan bagi prajurit dan dapat diketahui melalui indikator gejala fisik, psikologikal, perilaku dan organisasi.	Penyebaran dan pengisian angket <i>Life event scale</i>	Terdapat pertanyaan, dimana terdapat 3 pilihan jawaban yang mana terdiri dari:  1. Tidak pernah :1 2. Sering : 2 3. Setiap hari :3 Dimana pengkategorianya adalah:  1. Stres berat (jika $n \geq 91$ ) 2. Stres sedang (jika $21 \geq n < 91$ ) 3. Stres ringan (jika $n \leq 20$ ) (Kenyon, dalam Hawari 2001)	75 Ordinal

### 3.5 Sumber Data

#### 3.5.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:137). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian angket COPSOQ untuk mengetahui tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan, peran dalam organisasi berupa konflik peran serta hubungan interpersonal dan pada Anggota Tentara Nasional Indonesia

Angkatan Darat (TNI AD) Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X untuk mengetahui gejala-gejala stres kerja yang selama ini dirasakan selama menjalankan tugas, hubungan interpersonal yang terjalin di dalam lingkungan kerja, tuntutan kerja, serta konflik peran yang dialami oleh anggota TNI AD Batalyon Infanteri Raider X.

### 3.5.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya dokumen (Sugiyono, 2014:137). Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen terkait dengan jumlah anggota TNI AD pada Kompi A Batalyon Infanteri Raider X serta buku yang berisi beban kerja yang dihubungkan dengan tuntutan kerja.

## 3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2015:224). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

#### a. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data oleh penulis dengan cara mendapatkan keterangan secara lisan dari seseorang sasaran penelitian (responden) atau bercakap-cakapan berhadapan muka dengan orang (*face to face*) (Notoatmodjo, 2012:139). Proses wawancara dilakukan untuk memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara penanya dan penjawab dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)

yang di dalam pelaksanaannya berupa kuesioner (Nazir, 2009:200). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan pada saat studi pendahuluan untuk mendapatkan informasi terkait dengan masalah psikososial yang dapat menjadi stres kerja pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) pada Infanteri X.

### 3.6.2 Instrumen Pengumpul Data

Alat pengumpul data adalah alat yang digunakan penulis untuk membantu penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan (Notoatmodjo, 2012:152). Instrumen dalam penelitian ini yaitu :

#### a. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data dimana terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis dan kemudian dikirim untuk diisi oleh responden, setelah diisi angket dikembalikan kepada petugas atau peneliti (Bungin, 2017:133). Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah COPSOQ yang berfungsi untuk mengetahui gambaran determinan psikososial yang terdapat pada Anggota Tamtama Kompi A Batalyon Infanteri Raider X, dimana dalam determinan psikososial yang diteliti terdiri dari tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*), peran dalam organisasi berupa konflik peran serta hubungan interpersonal. Angket COPSOQ merupakan salah satu angket yang sudah terbukti valid, karena telah digunakan oleh NIOSH Denmark untuk mengukur determinan psikososial. Tingkat kevalidan dari angket COPSOQ telah di uji coba pada hampir 8000 pekerja di Denmark dari berbagai sektor pekerjaan (Kristensen *et al.*,2005: 440) . Selain itu, COPSOQ telah banyak digunakan dalam berbagai negara untuk mengukur determinan psikososial di tempat kerja.

Pada uji validitas dinyatakan valid dan nilai untuk reliabilitas diperoleh *alpha cronbach* sebesar  $> 0,7$  pada setiap skala psikososial (www.cdc.gov:2014). Uji validitas di Indonesia dilakukan pada PT. Argopantes dan dinyatakan valid dengan tingkat reliabilitas diperoleh *alpha Cronbach*  $> 0,6$  (Malik, 2016: 62)

sehingga, peneliti menggunakan COPSOQ yang digunakan untuk mengukur determinan psikososial yang ada di tempat kerja. Angket lain yang digunakan untuk mengukur stres kerja adalah *life event scale* yang terdiri dari 75 pertanyaan dimana dalam angket tersebut mencakup pertanyaan seputar gejala-gejala stres kerja yang dialami oleh pekerja. Rivai dalam penelitiannya telah melakukan uji validitas dan reliabilitas pada Pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran di Bandara Soekarno Hatta-Jakarta, dan instrument *life event scale* memiliki alpha cronbach  $> 0,7$  dan dinyatakan valid maupun reliabel (Rivai, 2014:70).

### **3.7 Teknik Pengolahan, Penyajian dan Analisis Data**

#### **3.7.1 Teknik Pengolahan Data**

Sebelum data disajikan maka untuk mempermudah analisis dilakukan beberapa hal sebagai berikut :

a. *Editing*

Proses *editing* menurut Azwar (2003:68) adalah kegiatan untuk melihat kesesuaian data dengan penelitian yang diangkat. memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Proses *editing* dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pemeriksaan dari pertanyaan terkait dengan keterbacaan tulisan apakah sudah sesuai dan jelas dalam angket COPSOQ yang digunakan untuk mengukur determinan psikososial berupa tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan peran dalam organisasi berupa konflik peran serta hubungan interpersonal. Tahap kedua yaitu memeriksa kelengkapan jawaban yang telah diisi oleh respondenserta tahap terakhir adalah memeriksa relevansi jawaban. Tujuan dari proses *editing* adalah mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada daftar pertanyaan (Saryono, 2011:176).

b. *Coding*

*Coding* adalah pengklasifikasian hasil observasi yang sudah ada. Biasanya klasifikasi dilakukan dengan cara memberi tanda atau kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban (Saryono, 2011:177). Pengkategorian nilai pada tuntutan kerja diberi *coding* berupa angka 1 untuk rentang nilai 9-16 atau untuk tuntutan



kerja tinggi, angka 2 untuk rentang nilai 0-8 atau untuk tuntutan kerja rendah. Pengkategorian nilai pada kebebasan pengambilan keputusan diberi *coding* berupa angka 1 untuk rentang nilai 4-8 atau untuk kebebasan pengambilan keputusan tinggi dan angka 2 untuk rentang nilai 0-3,9 atau untuk kebebasan pengambilan keputusan rendah.

Pengkategorian nilai pada peran dalam organisasi berupa konflik peran diberi *coding* berupa angka 1 untuk rentang nilai 4-8 atau konflik peran tinggi dan angka 2 untuk rentang nilai 0-3,9 atau konflik peran rendah. Pengkategorian nilai pada hubungan interpersonal diberi *coding* berupa angka 1 untuk rentang nilai 18,8-28 atau hubungan interpersonal antara atasan dan rekan kerja sangat baik, angka 2 untuk rentang nilai 9,4-18,7 atau hubungan interpersonal antara atasan dan rekan kerja cukup baik dan angka 3 untuk rentang nilai 0-9,3 atau hubungan interpersonal antara atasan dan rekan kerja kurang baik. Pengkategorian nilai pada stres kerja diberi *coding* berupa angka 1 jika  $n \geq 91$  atau stres berat, angka 2 jika  $21 \geq n < 91$  atau stres sedang serta angka 3 jika  $n \leq 20$  atau stres ringan. Pemberian kode pada setiap atribut pertanyaan dari variabel yang diteliti berguna untuk mempermudah peneliti saat mengadakan tabulasi dan analisis data (Nazir, 2014:304).

c. Pemberian Nilai (*skoring*)

*Skoring* adalah kegiatan pemberian nilai yang bertujuan untuk memberikan skor dari setiap jawaban responden dengan membuat rentang nilai tertinggi sampai terendah dari angket. Pemberian skor diberikan pada nilai yang telah ditentukan sebelumnya (Nazir, 2014:304). *Skoring* yang diberikan pada variabel tuntutan kerja dengan nilai skor tertinggi adalah 16 dan nilai skor terendah adalah 0. *Skoring* yang diberikan pada variabel kebebasan pengambilan keputusan dengan nilai skor tertinggi 8 dan nilai skor terendah 0. *Skoring* yang diberikan pada variabel peran dalam organisasi berupa konflik peran dengan nilai skor tertinggi 8 dan nilai skor terendah 0. *Skoring* yang diberikan pada variabel hubungan interpersonal dengan nilai skor tertinggi 28 dan nilai skor terendah 0. *Skoring* yang diberikan pada variabel stres kerja dengan nilai skor tertinggi yaitu  $\geq 91$  dan nilai skor terendah 0.

#### d. Tabulasi (*tabulating*)

Tabulating adalah kegiatan memasukan data pada tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memasukkan data yang diperoleh kedalam tabel-tabel yang sesuai dengan variabel yang diteliti (Nazir, 2014:304). *Tabulating* dalam penelitian ini dengan memasukkan data yang telah diisi oleh responden pada angket COPSOQ dan *life event scale* pada software spss.

#### 3.7.2 Teknik Penyajian Data

Penyajian data adalah salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar mudah dipahami, dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan dan kemudian ditarik kesimpulan sehingga menggambarkan hasil penelitian. Penyajian data dapat dilakukan melalui beberapa bentuk, diantaranya yaitu penyajian dalam bentuk teks, tabel dan grafik (Notoatmodjo, 2012:96). Penyajian data penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu disajikan dalam bentuk tabel yang kemudian diberikan penjelasan berupa teks atau narasi, yang kemudian dianalisis serta pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan dari data yang dihasilkan dalam penelitian ini.

#### 3.7.3 Teknik Analisis Data

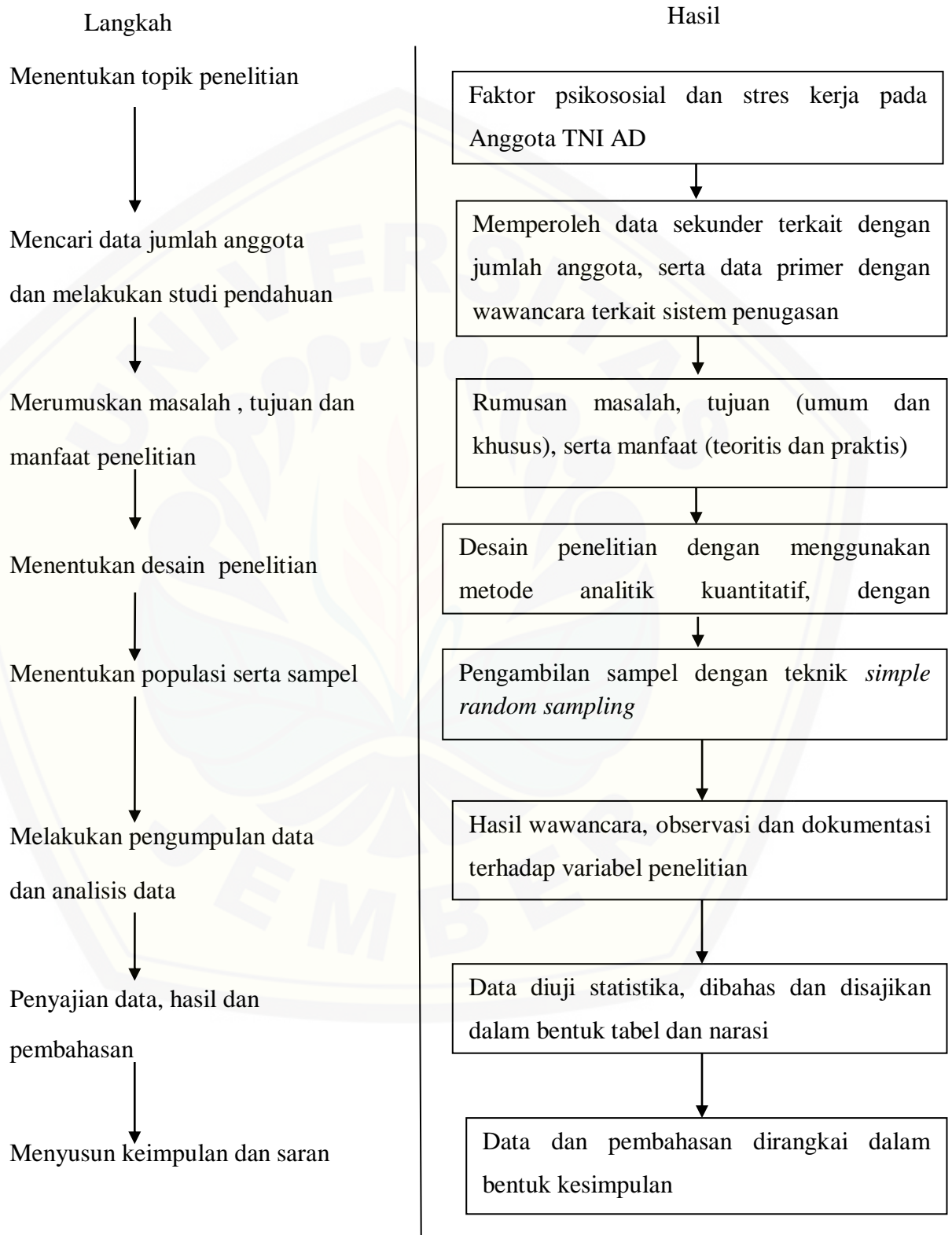
Analisis data adalah bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah. Analisis data dapat memberikan arti dan makna yang berguna dalam menyelesaikan masalah penelitian. Analisis data adalah merupakan kegiatan setelah data dan seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono,2015:147). Moleong (2009:248) menyatakan bahwa analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Penelitian ini menggunakan analisis data berupa analisis univariat dan bivariat yang dibantu dengan *software* statistika.

- a. Analisis univariat yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel yang diteliti baik variabel bebas maupun terikat (Notoatmodjo, 2010:182).
- b. Analisis bivariat yaitu analisis yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Analisis bivariat yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *chi-square*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tuntutan kerja, kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*) serta peran dalam organisasi yang di dalamnya terdapat konflik peran serta hubungan interpersonal. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja.

Pengambilan keputusan didasarkan pada angka signifikansi yaitu:

- 1) Dikatakan tidak signifikan apabila  $p$  (hasil uji) lebih besar dari  $\alpha$  (0.05) atau diterima artinya kedua variabel saling bebas (tidak ada hubungan).
- 2) Dikatakan signifikan apabila  $p$  (hasil uji) lebih besar dari  $\alpha$  (0.05) atau  $H_0$  ditolak artinya kedua variabel tidak saling bebas (ada hubungan).

3.8 ALUR PENELITIAN



Gambar 3.1 Alur Penelitian

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Bagi Batalyon Infanteri Raider 515

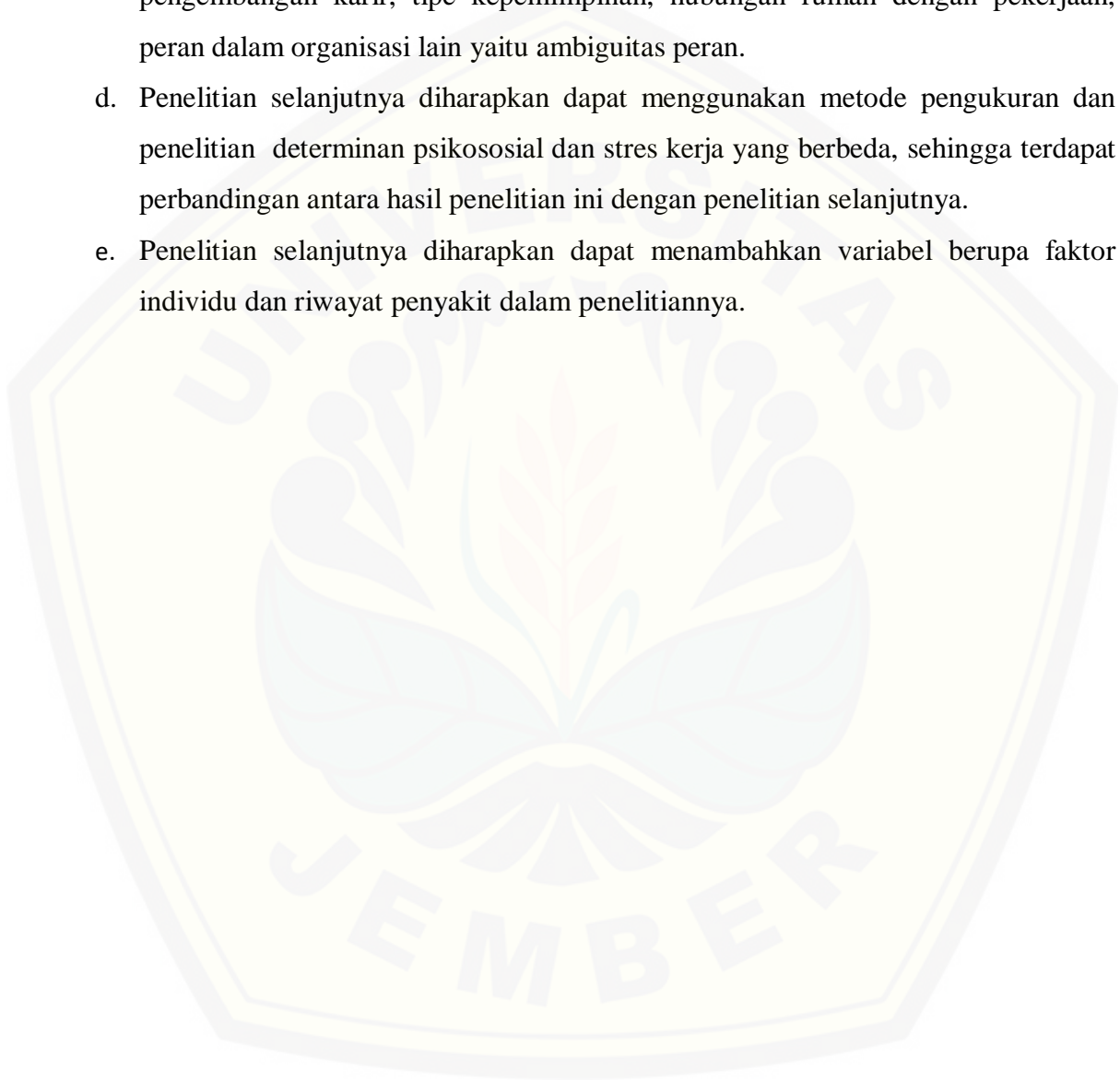
Untuk menanggulangi dan mencegah terjadinya stres kerja yang dapat diakibatkan oleh determinan psikososial, pihak instansi dapat melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

- a. Mempertahankan dan menambah frekuensi pembinaan dan pelatihan dalam menjalankan tugas sehingga dapat meningkatkan tingkat ketahanan Anggota Tamtama pada Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515 dalam menghadapi tuntutan kerja yang harus dihadapi.
- b. Menciptakan dan menambah frekuensi kegiatan-kegiatan keagamaan sehingga dapat lebih menguatkan keadaan spiritual Anggota Tamtama pada Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515, sehingga dapat lebih menerima semua tugas yang menjadi tanggung jawab yang harus dilakukan.
- c. Menciptakan dan mempertahankan suasana kerja serta lingkungan kerja sosial yang lebih kondusif, dengan cara meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan, mengadakan kegiatan konseling dan kegiatan-kegiatan di luar pekerjaan seperti acara *gathering* atau rekreasi bersama sehingga membangun hubungan interpersonal yang baik dan terjalin tali persaudaraan maupun *team* yang solid.
- d. Mempertahankan dan menambah frekuensi penyuluhan kesehatan terutama terkait dengan stres kerja, sehingga Anggota Tamtama pada Kompi A Batalyon Infanteri Raider 515 dapat mencegah terjadinya stres kerja.

### 5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan secara langsung dengan cara bertatap muka langsung pada setiap responden sehingga dapat mengurangi adanya bias informasi yang dialami oleh responden.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan kuisioner yang memuat pertanyaan lebih singkat namun dapat mendiagnosis gejala stres kerja.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lainnya sehingga tidak hanya terbatas pada variabel-variabel dalam penelitian ini saja, seperti variabel determinan psikososial yang lainnya yaitu *work content* berupa karakteristik pekerjaan, peluang partisipasi dan *work context* berupa pengembangan karir, tipe kepemimpinan, hubungan rumah dengan pekerjaan, peran dalam organisasi lain yaitu ambiguitas peran.
- d. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode pengukuran dan penelitian determinan psikososial dan stres kerja yang berbeda, sehingga terdapat perbandingan antara hasil penelitian ini dengan penelitian selanjutnya.
- e. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel berupa faktor individu dan riwayat penyakit dalam penelitiannya.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, Z. 2014. *Hubungan antara Dukungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja Anggota Tamtama-Bintara Tni Angkatan Darat Detasemen Pemeliharaan Pesawat Terbang Landasan Udara Ahmad Yani Semarang*. Skripsi. Semarang: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro
- American Psychological Association. 2011. Combat and Stress Are Up Among U.S. Military in Afghanistan. [Serial Online]. <http://www.apa.org/monitor/2011/11/combat-stress.aspx>. Diakses pada 29 Maret 2017
- Anwarsyah, W., Salendu, A., & Radikun, T.B.S. 2012. Hubungan antara Job Demands dengan Work Place Well-Being pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur* . 1(1) : 32-44
- Appelbaum, Louis, Makarenko, Saluju, Maleshko, Kulbashian. 2013. Participation In Decision Making: A Case Study Of Job Satisfaction and Commitment. *Industrial And Commercial Training*, 45 (4): 222-229.
- Aronsson, G. (1989). Dimensions Of Control As Related To Work Organization, Stress And Health. *International Journal of Health Services*, 19(3):459-468.
- Bannai, A. & Tamakoshi, A. 2014. The Association Between Long Working Hours And Health: A Systematic Review Of Epidemiological Evidence. *Scand J Work Environ Health*. 40 (1):5-18.
- Bartone, P. T. 2012. Social and Organizational Influences On Psychological Hardiness: How Leaders Can Increase Stress Resilience [Serial Online]. <http://www.security-informatics.com/content/1/1/21>. Diakses pada 20 November 2016.
- Bekkerr, A.B & Demorouti, E. 2007. Job Demands-Resources State of Art. *Journal of Mangarial Psychology*. 22(3) :309-328.
- Bekker, A.B & Demerouti, E. 2014. *Job Demands Resources Theory* [Serial Online]. [http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_344.pdf](http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_344.pdf). Diakses pada 20 Januari 2017
- Bungin, B. 2017. *Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana

- Careercast. 2017. 10 most stressful job 2013-2017 [Serial Online]. <http://www.careercast.com/jobs-rated/10-most-stressful-jobs-2017>. Diakses pada 21 Januari 2018
- Celik, K. 2013. The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict on Performance of Vice Principals: The mediating Role of Burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*. 51: 195-214
- Centers for Disease Control and Prevention. 2017. Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), 2nd Edition. [Serial Online]. <https://www.cdc.gov/niosh/topics/workorg/results.html>. Diakses pada 23 April 2017.
- Crew, S. 2006. A Qualitative Study On Effects Of Working Unsocial Hours. *Nursing Times*. 102 (23): 30–33.
- Danniels, K. Harris, C. Briner, R.B. 2004. Linking Work Conditions To Unpleasant Affect: Cognition, Categorization and Goals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77: 343–363
- Dunn, N. & Williamson, A. 2011. Monotony in the rail industry: The role of task demand in mitigating monotony-related effects on performance. HFESA 47th Annual Conference 2011. *Ergonomics Australia - Special Edition*.
- Eldevik, M.F., Flo, E., Moen, B.E., Pallesen, S., Bjorvatn, B. 2013. Anxiety, Depression and Shift Work Disorder in Nurses Having Less than 11 Hours in-Between Shifts [Serial Online]. <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0070882>. Diakses pada 27 Januari 2017
- Eriyanto. 2007. *Teknik Sampling Analisis Opini Publik*. Yogyakarta: LkiS Yogyakarta
- Febriyanti, F. 2016. *Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja pada Anggota Batalyon Infantri 512 TNI AD*. Skripsi. Malang : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. [Serial Online]. <http://eprints.Umm.ac.id/34356/1/jiptummpp-gdl-fennyfebri-44747-1-hubungan-e.pdf>. Diakses 24 Juni 2017
- Frankenhaeuser, Nordheden, Myrsten, Post. 1971. Psychophysiological Reactions To Understimulation And Overstimulation. *Acta Psychologica* 35: 298-308.
- Guo, Liu, Huang, Rong, He, Wang, Yuan, Wu, Chen. 2013. The Effects of Shift Work on Sleeping Quality, Hypertension and Diabetes in Retired Workers [Serial Online].



<http://journal.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0071107>. Diakses pada 23 Januari 2017

Harms, Krasikova, Vanhove, Herian, Lester. 2013. Stress and Emotional Well-Being in Military Organization The Role of Emotion and Emotion Regulation in Job Stress and Well Being. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 11: 103–132

Hawari, D. 2001. *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. Jakarta: FK UI

Heijden, Schepers, Nijssen. 2012. Understanding Workplace Boredom Among White Collar Employees: Temporary Reactions And Individual Differences. *European Journal Of Work And Organizational Psychology* 21 (3): 349–375

International Labour Organization. 2016. Warta ILO Jakarta Edisi 2 Bahasa. [Serial Online]. [www.ilo.org/jakarta](http://www.ilo.org/jakarta). diakses pada 27 November 2016

International Labour Organization. 2016. *Workplace Stress a Collective Challenge* [Serial Online]. [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns). Diakses pada 26 November 2016

Ibrahim, D. 2014. The Effects Of Working Hours On Workers' Work-Life Integration In Malaysia [Proceeding]. 8-10 September 2014- Istanbul, Turkey Proceedings of SOCIOINT14- *International Conference on Social Sciences and Humanities* 532-541

Iqbal, M. & Waseem, M.A. 2012. Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2):53-70

Judson, E. 2014. Addressing Teachers' Feelings of Lack of Control over Policy Issues. *Journal of Education and Training Studies*, 2(1):1-10

Karimi, R., Omar, Z. B., Alipour, F., Karimi, Z. 2014. The Influence Of Role Overload, Role Conflict And Role Ambiguity On Occupational Stress Among Nurses In Selected Iranian Hospitals. *International Journal of Asian Social Science*, 4(1): 34- 40

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Kep/75/M.Pan/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil [Serial Online]. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:utbO2PsXNzMJ:www.menpan.go.id/download/category/3-peraturanpresiden%3Fdownload%3D226%253Aperpres-2007->

[no25%26start%3D20+&cd=7&hl=id&ct=clnk&client=firefox-b](#). Diakses pada 20 April 2017

Koesmono, T. 2007. Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1) : 30-40

Kortum, E., Leka, S., dan Cox, T. 2011. Perception of Psychosocial Hazard, Work Related-Stress and Workplace Priority Risks in Developing Countries. *J Occup Health*, 53 : 144-155

Kraatz, Lang, Kraus, Mu'nster, Ochsmann. 2013. The incremental effect of psychosocial workplace factors on the development of neck and shoulder disorders: a systematic review of longitudinal studies. *Int Arch Occup Environ Health*, 86:375–395

Kristensen, Hannerz, Hogh, Borg. 2005. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*, 31(6):438-449

Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects - A systematic review and a meta-analysis. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 50(8), 904-915.

Lu, Swanson, Nakata, Park. 2014. Workplace Psychosocial Factors Associated with Work-Related Injury Absence: A Study from a Nationally Representative Sample of Korean Workers. *Int.J. Behav. Med*, 21:42–52

Martha, A.R.A. 2016. Beban Kerja Mental, *Shift* Kerja, Hubungan Interpersonal dan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Intensif di RSD. Dr Soebandi Jember. Skripsi. Jember : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Martiana, T., & Ansori, R.R. 2017. Hubungan Faktor Karakteristik Individu dan Kondisi Pekerjaan terhadap Stres Kerja pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12:75-84

Moleong, L.J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset

Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)

Naqvi, S. M. H., Khan, M. A, Kant, A.Q, Khan, S.N. 2013. Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* July, 5(3) : 525-542

- Nazir, M. 2009. *Metode Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Oloo, P. K, & Orwar, B.H. 2016. Influence of Participatory Decision Making of Junior Staff at the Retail Markets in Kenya. An Empirical Study of Uchumi Supermarket in Nairobi. *International Journal of Education and Research*, 4(2): 1-18
- Peeters, Montgomery, Bakker, Schaufeli. 2005. Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1): 43-61
- Pflanz, M.S.E. 2006. Job Stress, Depression, Work Performance, and Perceptions of Supervisors in Military Personnel. *Military Medicine*, 171 (9) :861-865
- Riess, Forsyth, Schlenker, Freed. 1977. Opinion Conformity As An Impression Management Tactic Following Performance Of An Unpleasant Task. *Bulletin of the Psychonomic Society*, Vol. 9 (3): 211-213
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Indonesia*. Jakarta: PT Indeks, Gramedia.
- Rugulies, R., Bültmann, U., Aust, B., & Burr, H. 2006. Psychosocial Work Environment and Incidence of Severe Depressive Symptoms: Prospective Findings From A 5-Year Follow-Up of The Danish Work Environment Cohort Study. *American Journal of Epidemiology*, 163(10) : 877-887
- Safety Institute of Australia. 2012. *Psychosocial Hazard and Occupational Stress*. Tullamarine, Victoria, Australia : Safety Institute of Australia Ltd
- Saryono. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Sastroasmoro, S. & Ismael. 2014. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Schmidt, Roesler, Kusserow, Rau. 2012. Uncertainty In The Workplace: Examining Role Ambiguity And Role Conflict, And Their Link To Depression—A Meta-Analysis. *European Journal Of Work And Organizational Psychology* [Serial Online]. [http://www.researchgate.net/publication/254223120\\_Uncertainty\\_in\\_the\\_workplace\\_examining\\_role\\_ambiguity\\_and\\_role\\_conflict\\_and\\_their\\_link\\_to\\_depression\\_A\\_meta\\_analysis](http://www.researchgate.net/publication/254223120_Uncertainty_in_the_workplace_examining_role_ambiguity_and_role_conflict_and_their_link_to_depression_A_meta_analysis). Diakses pada 5 Januari 2017.

- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. 2004. *Job demands, Job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior*. 25:293–315.
- Shalahuddin, A. & Marpaung, B. P. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 7(1) : 53-64
- Sharma, S. 2015. *Occupational Stress In The Armed Forces:An Indian Army Perspective*. IIMB Management Review 27: 185–195
- Soedirman & Suma'mur. 2014. *Kesehatan Kerja Dalam Perspektif Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Erlangga
- Soltani, Hajatpour, Khorram, Nejati. 2013. Investigating The Effect Of Role Conflict And Role Ambiguity On Employees' Job Stress: Articulating The Role Of Work-Family Conflict. *Management Science Letters* 3: 1927–1936
- Sok, J., Blomme, R., Tromp, D. 2014. Positive and Negative Spillover from Work to Home: The Role of Organizational Culture and Supportive Arrangements. *British Journal of Management*, 25: 456–472
- Sostrosuhardjo, D., Ismar, R., Amri, Z. 2011. Stres Kerja dan Berbagai Faktor yang Berhubungan pada Pekerja *Call Center* PT. X di Jakarta. *Journal Indonesian Medical Association*, 61: 13-19
- Sucipto, C.D. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujoso, A.D. 2012. *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jember: UPT Penerbitan Unej
- Tarwaka. 2010. *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press
- Tniad.mil.id. 2012. *Sumpah Prajurit TNI AD*. [Serial Online]. <http://tniad.mil.id/index.php/2012/07/sumpah-prajurit/>. Diakses pada 23 Maret 2016
- Tniad.mil.id. 2012. *Tugas*. [Serial Online]. <http://tniad.mil.id/2012/07/tugas/>. Diakses pada 23 Maret 2016

- Tniad.mil.id. TNI Berikan Penghargaan 13 Prajurit yang Gugur di Poso. [Serial Online]. <http://tniad.mil.id/2016/03/tni-berikan-penghargaan-13-prajurit-yang-gugur-di-poso/>. Diakses pada 19 Agustus 2017
- Tniad.mil.id. 2012. *Kisah Haru Pratu Ansar Gugur Saat Melerai Perkelahian di Ambon*. [Serial Online]. <http://tniad.mil.id/2017/03/kisah-haru-pratu-ansar-gugur-saat-melerai-perkelahian-di-ambon/>. Diakses pada 20 Agustus 2017
- Tummers, L., & Dulk, L. D. 2013. The Effects Of Work Alienation On Organizational Commitment, Work Effort And Work-To-Family Enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21(6): 850-859
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia. [Serial Online]. <http://www.hukumonline.com/2014/Undang-undang-No-34-tahun-2004-tentang-Tentara-Nasional-Indonesia/>. Diakses 17 Mei 2018
- Veldhoven, M.C. 2015. *An Introduction To Contemporary Work Psychology*, First Edition. 2014 by John Wiley & Sons, Ltd.
- Wijono, S. 2014. *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan IV. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wikipedia.com. 2016. Batalion\_Infanteri\_Raider\_515. [Serial Online]. [http://id.m.wikipedia/Batalyon\\_infanteri\\_raider\\_515.com](http://id.m.wikipedia/Batalyon_infanteri_raider_515.com). Diakses pada 8 Mei 2018
- Winarsunu, T. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang (UMM Press)
- Work Health Organization. 2010. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. WHO Press
- Yudha, V. A. A. S. 2012. *Hubungan Tingkat Stres dengan Tingkat Kedisiplinan Prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat Di Batalyon Infanteri 515 Tanggul Kabupaten Jember*. Skripsi. Jember : Program Studi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember. [Serial Online]. <http://digilib.unmuhjember.ac.id/download.php?id=3520>. Diakses pada 27 Juni 2017
- Zaniboni, S., Truxillo, D. M., Fraccaroli, F. 2014. *Differential Effects Of Task Variety And Skill Variety On Burnout And Turnover Intentions For Older And Younger Workers*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3):306-317

Lampiran A . Pernyataan Persetujuan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Tlp.(0331)322995,337878

Fax(0331)322995 Jember (68121)

***INFORMED CONSENT***

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama :

Usia :

Menyatakan bersedia untuk menjadi responden dan secara sukarela untuk ikut serta dalam penelitian yang berjudul “Determinan Psikososial dan Stres Kerja pada Anggota TNI AD”. Penelitian ini tidak akan memberi dampak ataupun risiko bagi responden. Saya bersedia memberikan informasi yang benar sejauh yang saya ketahui dan saya ingat. Semua informasi yang diberikan oleh responden akan dijaga kerahasiaannya.

Dengan ini saya menyatakan sukarela untuk ikut dalam penelitian ini serta pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dari pihak manapun.

Jember,.....2017

Responden

(.....)

**Lampiran B. Kuesioner Penelitian**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Tlp.(0331)322995,337878  
Fax(0331)322995 Jember (68121)**

**Judul : Faktor psikosoal dan stres kerja pada Anggota TNI AD Batalyon  
Infanteri Raider 515/Ugra Tapa Yudha**

Nomor Responden :.....(diisi oleh peneliti)

Nama Responden :

Golongan/ Pangkat:

Tanggal Pengisian :

**Determinan psikososial**

**1. Tuntutan Kerja**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Selalu	Kadang	Tdk Pernah
<b>Tuntutan Kuantitatif (<i>Quantitative demand</i>)</b>				
1.	Apakah Anda merasa beban kerja yang Anda dapatkan tidak merata, sehingga terasa menumpuk?			
2.	Apakah Anda memiliki waktu yang cukup dalam mengerjakan pekerjaan Anda?			
3.	Apakah Anda tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas Anda?			

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Selalu	Kadang	Tdk Pernah
<b>Kecepatan Kerja (<i>Work Pace</i>)</b>				
4.	Apakah pekerjaan Anda mengharuskan Anda untuk bekerja sangat cepat			
<b>Tuntutan Kognitif (<i>Cognitive Demands</i>)</b>				
5.	Apakah pekerjaan Anda mengharuskan Anda untuk membuat keputusan yang sulit?			
<b>Tuntutan Emosional (<i>Emotional demands</i>)</b>				
6.	Apakah situasi pekerjaan Anda mengganggu kondisi emosional Anda?			
7.	Apakah selama ini, dalam menyelesaikan tugas yang ada, Anda melibatkan emosi?			
8.	Apakah pekerjaan Anda mengharuskan Anda menyembunyikan perasaan yang Anda alami?			

2. Kebebasan pengambilan keputusan (*decision latitude*)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban	
		Selalu	Tidak Pernah
1.	Apakah Anda dapat menentukan kapan Anda dapat beristirahat?		
2.	Dapatkah Anda menentukan jumlah tugas yang Anda dapatkan?		
3.	Dapatkah Anda menentukan tugas apa		



No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban	
		Selalu	Tidak Pernah
	yang Anda inginkan?		
4.	Apakah Anda dapat menentukan <i>partner</i> kerja Anda?		

### 3. Konflik Peran

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban	
		Selalu	Tidak Pernah
1.	Apakah tugas yang Anda lakukan dapat diterima oleh semua orang?		
2.	Apakah tuntutan kerja di tempat kerja bertentangan dengan kemauan Anda?		
3.	Apakah tugas yang ada menuntut Anda untuk dilakukan dengan cara yang berbeda?		
4.	Apakah Anda harus melakukan hal-hal yang tampaknya tidak perlu menurut Anda dalam menjalankan tugas?		

4. Hubungan Interpersonal

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Hampir Keseluruhan	Sebagian Kecil	Tidak Ada
1.	Apakah di tempat kerja Anda terdapat pemberitahuan lebih awal terkait dengan adanya keputusan penting, berkaitan dengan perubahan atau rencana kerja ke depan?			
2.	Apakah Anda menerima semua informasi yang Anda butuhkan untuk melakukan pekerjaan Anda dengan baik?			
3.	Apakah pekerjaan yang telah Anda lakukan diakui dan dihargai oleh atasan/pimpinan Anda?			
4.	Apakah atasan/pimpinan di tempat kerja Anda menghormati Anda?			
5.	Apakah Anda diperlakukan dengan adil di tempat kerja Anda oleh seluruh atasan Anda?			
6.	Sejauh mana atasan Anda memastikan bahwa tiap anggota staf memiliki kesempatan untuk berkembang/maju?			
7.	Apakah Anda mendapatkan bantuan dan dukungan dari rekan kerja Anda?			
8.	Apakah rekan kerja Anda bersedia mendengarkan masalah Anda di tempat kerja?			
9.	Apakah rekan kerja Anda memberitahu bagaimana Anda dapat melaksanakan tugas dengan baik?			

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Hampir Keseluruhan	Sebagian Kecil	Tidak Ada
10.	Apakah atasan Anda bersedia mendengarkan masalah Anda di tempat kerja?			
11.	Apakah Anda mendapatkan bantuan dan dukungan dari atasan kerja Anda?			
12.	Apakah atasan Anda berbicara tentang seberapa baik Anda melakukan pekerjaan Anda?			
13.	Apakah suasana kerja yang ada dapat terjalin dengan baik?			
14.	Apakah ada kerjasama yang baik antara Anda dengan rekan di tempat kerja Anda?			

(Sumber : Kristensen & Sondergard, (2010))



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Tlp.(0331)322995,337878

Fax(0331)322995 Jember (68121)

Apakah dalam sebulan terakhir ini, Bapak pernah mengalami hal-hal seperti di bawah ini? (beri tanda (√) pada pilihan jawaban yang dianggap paling menggambarkan kondisi Bapak).

No.	Daftar Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Setiap Hari
1.	Jantung berdebar			
2.	Gemetar			
3.	Menggertakan gigi pada saat tidur			
4.	Tidak bisa tidur			
5.	Rentan terkena penyakit			
6.	Sakit perut			
7.	Sakit kepala			
8.	Sakit kepala sebelah (migrain)			
9.	Merasa lelah terus-menerus			
10.	Sembelit			
11.	Maag			
12.	Percaya diri menurun			
13.	Hilang nafsu makan			
14.	Keringat berlebihan			
15.	Telapak tangan berkeringat			
16.	Lesu			
17.	Lupa			
18.	Linglung			
19.	Merasa jengkel			
20.	Merasa muak			
21.	Merasa ingin bunuh diri			
22.	Pesimis			
23.	Merasa kurang diperdulikan			
24.	Murung			
25.	Sakit di bagian pinggang			
26.	Depresi			

No.	Daftar Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Setiap Hari
27.	Gelisah			
28.	Kehilangan minat diberbagai hal			
29.	Nyeri otot			
30.	Senitif/mudah tersinggung			
31.	Ragu-ragu			
32.	Memeriksa pekerjaan yang berlebihan (kurang puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan)			
33.	Sulit bernafas			
34.	Berjuang untuk mengatasi penyakit minor (misalnya: kedinginan)			
35.	Bersikap curiga berlebihan			
36.	Rambut rontok			
37.	Gangguan kosentrasi			
38.	Perut mulas/rasa panas dalam perut			
39.	Penurunan berat badan			
40.	Iritasi pada tenggorokan			
41.	Hilang rasa humor			
42.	Penyakit kulit (alergi, eksim ataupun jerawat)			
43.	Mengambil keputusan dengan terburu-buru			
44.	Mimpi buruk			
45.	Mulut kering			
46.	Mengonsumsi minuman berenergi			
47.	Diare			
48.	Gugup			
49.	Putus asa			
50.	Mudah kaget			
51.	Meningkatnya nafsu makan			

No	Daftar Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Tidak Pernah
52.	Gangguan koordinasi			
53.	Ketidakpastian			
54.	Cepat frustrasi			
55.	Kuran keterlibatan dengan orang lain			
56.	Menggigit kuku			
57.	Kurang motivasi			
58.	Peningkatan motivasi			
59.	Peningkatan konsumsi kafein (kopi/teh)			
60.	Resah			
61.	Pengambilan keputusan yang buruk			
62.	Merokok dalam jumlah yang lebih banyak dari biasa			
63.	Merasa di luar kendali			
64.	Merasa bingung			
65.	Tidur yang berlebihan			
66.	Menggunakan obat tidur			
67.	Merasa lelah ketika bangun tidur			
68.	Merasa kewalahan dengan pekerjaan			
69.	Mengedipkan mata secara berlebihan			
70.	Melamun			
71.	Menunda pekerjaan			
72.	Merasa panik			
73.	Produktivitas menurun			
74.	Sulit mengidentifikasi penyebab kesalahan dalam bekerja			
75.	Tidak bisa mendiskusikan masalah dengan orang lain			