

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PRAJURIT DI MARKAS KOMANDO RESOR MILITER 151/BINAIYA

ANALYSIS OF RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND JOB SATISFACTION WITH JOB PERFORMANCE OF SOLDIER IN MILITARY RESORT COMMAND HEADQUARTERS 151 / BINAIYA

Bagus Mardyanto¹

Universitas Pertahanan

(goesintan@gmail.com)

Abstrak-Tesis ini mengenai analisis hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja prajurit di Markas Komando resor militer 151/Binaiya. Tujuan Penelitian ini mengetahui hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja prajurit merupakan hal yang sangat penting dalam satuan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, setiap satuan mengharapkan memiliki prajurit yang prestasi kerjanya tinggi. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja pada prajurit dapat terjadi karena adanya beberapa tekanan yang datang dari sikap pimpinan, konflik dengan teman kerja, dan permasalahan dalam diri prajurit. Sedangkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh sifat pekerjaan, rekan kerja, pengembangan karier. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner dalam pengumpulan data dari responden, Terdapat dua variabel, yaitu variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja. Responden adalah beberapa personel Markas Komando resor militer 151/Binaiya. Tujuan penelitian ini adalah untuk :(1) Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja pada prajurit.(2)Mengetahui hubungan kepuasan kerja pada prajurit dengan prestasi kerja prajurit. (3) Mengetahui hubungan stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama sama dengan prestasi kerja pada prajurit. Populasi penelitian ini adalah seluruh prajurit Markas Komando resor militer 151/Binaiya Ambon yang berjumlah 207 orang.Sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 prajurit. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert untuk variabel stres kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan korelasi rank Spearman. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu : (1) Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja, dengan nilai korelasi 0,631. (2) Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja prajurit, dengan nilai korelasi 0,560. (3) Ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama – sama dengan prestasi kerja prajurit, dengan nilai 0,840.

Kata kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja Prajurit.

¹ Bagus Mardyanto adalah mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Pertahanan, Fakultas Strategi Pertahanan Darat, Universitas Pertahanan Indonesia.

Abstract-This thesis is about the analysis of the relationship between job stress and job satisfaction with job performance of soldiers in military resorts Command Headquarters 151 / Binaiya. The purpose of this study was to know the relationship between job stress and job satisfaction with work performance. Job performance soldiers is very important in units to achieve the goal. Therefore, each unit has a soldier who expects high job performance. Employee performance is affected by many factors, one of which job stress and job satisfaction. Work stress on the soldiers can occur because some of the pressure that comes from the attitude of the leadership, conflicts with co-workers, and problems in the self-soldier. While job satisfaction is influenced by the nature of the job, co-workers, career development. This study uses a quantitative approach by questionnaire in collecting data from respondents, are two variables, namely the variable job stress and job satisfaction variables. Respondents are several resorts Command Headquarters military personnel 151 / Binaiya. The purpose of this study was to: (1) Determine the relationship between job stress with job performance at the soldiers. (2) Determine the relationship of job satisfaction at work performance at the soldiers . (3) Knowing the relationship of job stress and job satisfaction together with a performance at the soldiers. The study population was all soldiers Military Command Headquarters in resort 151 / Binaiya Ambon totaling 207 orang.Sampel in this study were 67 soldiers. Methods of data collection using a Likert scale for variable work stress, job satisfaction and job performance. Methods of data analysis used in this study is a statistical analysis using Spearman rank correlation. The conclusion of this study are: (1) There is a significant relationship between job stress with job performance, with a 0.631 correlation value. (2) There is a relationship between job satisfaction and job performance soldier, with a 0.560 correlation value. (3) There is a significant relationship between job stress and job satisfaction together - together with the work performance of soldiers, with a value of 0.840.

Keywords : Job Stress , Job satisfaction , Job Performance Soldier .

Pendahuluan

Satuan kerja yang siap untuk melaksanakan tugas pokok harus memiliki manajemen yang efektif. Prajurit dan satuan kerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Prajurit memegang peranan utama dalam kehidupan satuan kerja. Apabila prajurit memiliki produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi, akan menghasilkan prestasi dan pencapaian tugas pokok yang baik bagi satuan kerja. Biasanya prajurit yang puas dengan apa yang diperoleh di satuan kerja akan memberikan lebih dari

apa yang diharapkan dan akan terus berusaha meningkatkan prestasinya. Sebaliknya prajurit yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Suatu keharusan bagi unsur pimpinan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat prajurit puas bekerja di satuan kerja.

Banyak unsur pimpinan satuan kerja berkeyakinan bahwa gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan prajurit. Sehingga ketika satuan kerja merasa

sudah memberikan gaji yang cukup, dianggap prajuritnya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja prajurit tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja prajurit, antara lain adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Stres kerja banyak terjadi di tempat kerja. Dari sejumlah penjelasan para ahli, stres kerja ini bisa menimbulkan dampak baik, tapi sekaligus buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau satuan kerja. Orang yang terkena stres kerja (dengan catatan, tidak bisa menanggulangnya) cenderung jadi tidak produktif, tidak tertantang untuk menunjukkan kehebatannya, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien, ingin pindah tetapi tidak pindah-pindah tentu saja ini merugikan organisasi. Stres kerja juga bisa mengganggu komunikasi atau hubungan, baik interpersonal maupun intrapersonal. Stres kerja bisa timbul karena kondisi kerja dan kualitas diri prajurit. Jika suatu satuan kerja tidak memiliki standar

manajemen yang mengatur lalu lintas pekerjaan, hal itu mungkin akan menimbulkan stres kerja bagi prajurit di mana ada yang kelebihan pekerjaan tetapi ada juga yang krisis tugas, ini yang terkait dengan situasi pekerjaan.

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang prajurit dalam sebuah satuan kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bagi prajurit itu sendiri dan juga untuk keberhasilan satuan kerja. Komando Resor Militer 151/Binaiya dibentuk berlatar belakang konflik bernuansa SARA yang terjadi di Maluku tanggal 19 Januari 1999. Untuk mengatasi konflik yang berlanjut dan mengarah keadaan yang berbahaya, maka Pemerintah Republik Indonesia menetapkan Provinsi Maluku dan Maluku Utara, dalam keadaan Darurat Sipil sesuai Skep Presiden Republik Indonesia Nomor 88 tahun 2000 tanggal 26 Juni 2000. Seiring berjalannya waktu dan disertai dengan kondusifnya situasi keamanan di Wilayah Maluku, maka Kepala Staf TNI-AD mengeluarkan Keputusan Nomor : Kep / 10 / III /2003 Tanggal 13 Maret 2003 tentang

pembentukan Komando Resor Militer 151/Binaiya. Setiap organisasi termasuk Komando Resor Militer 151/Binaiya tentunya mempunyai harapan serta keinginan agar semua prajurit memiliki tingkat stress kerja yang rendah, kepuasan, dan prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan pendahuluan penulis melihat bahwa sebagian prajurit Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya di Ambon, mengalami stress kerja. Hal itu diindikasikan dari gejala-gejala seperti, kebosanan, perasaan kesepian dan keinginan pindah kerja tapi tidak pindah-pindah. Kondisi tersebut disebabkan tidak adanya rotasi pekerjaan sehingga membuat prajurit jenuh atau bosan. Fenomena seperti ini ada hubungannya antara perasaan stress yang timbul akibat beban tugas yang dihadapkan dengan kemampuan dan jumlah pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut dianggap cukup berat. Sedangkan sarana untuk mengurangi stress seperti keberadaan sarana hiburan yang terjangkau dari segi biaya maupun macam sarana hiburan di Ambon sangat minim. Keadaan tersebut berdampak pada kondisi mereka yang mudah merasa bosan dan jenuh sehingga dalam bekerja kebanyakan

mereka tidak begitu fokus. Dengan prajurit yang sebagian adalah pendatang dari luar Maluku, terutama berasal dari Pulau Jawa, Sulawesi, dan Sumatera menambah persoalan stress kerja makin meningkat. Komunitas prajurit juga tidak terlalu banyak berubah dalam kurun waktu itu. Hal tersebut mengakibatkan beberapa persoalan stress kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja menjadi masalah yang perlu perhatian. Berdasarkan laporan data pelanggaran personel Komando Resor Militer 151/Binaiya tahun 2015 dan 2016 masih terdapat pelanggaran disiplin maupun pidana yang sedang dalam proses penyelesaian.

Berdasarkan uraian diatas, prestasi kerja prajurit dapat maksimal bila faktor stress kerja dan kepuasan kerja dapat dikendalikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian agar dapat ditemukan apakah terdapat hubungan antara stress kerja, kepuasan kerja dengan prestasi kerja prajurit di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya. Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara stress kerja dengan prestasi kerja prajurit di

Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya?

2. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja prajurit di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya?
3. Apakah ada hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama – sama dengan prestasi kerja prajurit di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya?

Adapun tujuan dilakukan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja prajurit di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya.
2. Untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja prajurit di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya.
3. Untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama – sama dengan prestasi kerja prajurit di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya?

Disain Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa jenis metode yang digunakan, yang paling sering digunakan adalah metode penelitian jenis kuantitatif, kualitatif, dan metode

campuran. Menurut Sugiyono (2003: 14) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, biasanya pengambilan data dilakukan dengan cara survey penyebaran angket kepada sejumlah responden, sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian dengan bentuk data berupa skema, deskripsi dalam bentuk kata, dan gambar, pengambilan data metode kualitatif dilakukan dengan cara wawancara mendalam kepada beberapa narasumber. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif karena bertujuan mencari tahu hubungan yang signifikan antara variabel atau penelitian korelasi dengan populasi prajurit Komando Resor Militer 151/Binaiya yang berjumlah 207 orang. Keuntungan lain menggunakan penelitian kuantitatif dalam penelitian adalah dapat mengidentifikasi sifat-sifat dari populasi berdasarkan sekelompok responden yang jumlahnya lebih kecil (Sampel) (Babbie,1990 dalam Fowler, 2002) dalam Creswell (2010: 217). Dengan kata lain, desain penelitian dibuat agar suatu penelitian dapat

berjalan sesuai dengan sistematis dan prosedurnya yang meliputi identifikasi variabel penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, teknik analisa data.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2006: 90), “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”. Kemudian menurut Arikunto (2010: 173) populasi adalah: “Keseluruhan subyek penelitian, apabila subyeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka disebut sensus”. Adapun jumlah populasi sesuai dengan lokasi penelitian yaitu di Makorem 151/Binaiya Kodam XVI/Pattimura, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Populasi Prajurit Makorem 151/Binaiya

No	Komponen Populasi	Jumlah
1.	Perwira	18 orang
2.	Bintara	111 orang
3.	Tamtama	78 orang
JumlahPopulasi		207 orang

Sumber : Daftar Nominatif Korem 151/Binaiya per Februari 2016

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010: 91) mendefinisikan bahwa: “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Kemudian Arikunto (2002: 107), menyatakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka diambil

antara 10 – 20% atau 20 – 30 % atau lebih”. Arikunto (2006) juga memberikan pendapatnya apabila peneliti memiliki beberapa ratus orang dalam populasi, maka dapat ditentukan kurang lebih 25% – 30% dari jumlah populasi tersebut. Pandangan tersebut jika dikaitkan dengan populasi prajurit Korem 151/Binaiya yang berjumlah 207 orang, maka 32% nya adalah 66,24 orang dibulatkan menjadi 67 orang. Jumlah tersebut diambil agar dapat memenuhi

kecukupan jumlah sampel dalam pengambilan data. Mengenai jumlah subyek yang dilibatkan dalam proses pengambilan data uji coba, tidak pernah dibakukan secara jelas, pendapat yang banyak digunakan adalah minimal 30 orang (Guilford & Fruchter, 1987). Berdasarkan jumlah prajurit Korem 151/Binaiya terdiri dari komunitas yang berstrata, yaitu perwira, bintara dan tamtama, maka teknik sampling yang dapat dikatakan sesuai adalah dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak secara berstrata atau *stratified random sampling* (Sugiyono, 2007). Teknik tersebut digunakan apabila

populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen. Masih menurut Sugiyono, dengan menggunakan teknik ini, populasi akan dipilah terlebih dahulu ke dalam stratum-stratum yang relevan, baru kemudian sampel ditarik dari masing-masing stratum.

Berdasarkan perhitungan diatas dimana jumlah sampel yang ditentukan adalah sebanyak 67 responden , maka untuk menentukan jumlah sampel dari masing-masing strata pangkat/golongan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Singarimbun (1995: 25), sebagai berikut:

$$n_k = \frac{Pk}{p} \quad (1)$$

Keterangan:

n_k = Banyaknya anggota yang dimasukan menjadi sampel

Pk = Jumlah anggota yang terdapat dalam stratum ke-k

p = Jumlah populasi seluruhnya

n = Jumlah

Dengan menggunakan rumus tersebut di atas maka dapat ditentukan jumlah sampel dari masing-masing strata/pangkat/golongan sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Jumlah Populasi dan Sampel

No.	Pangkat/Golongan	Populasi	Jumlah
1.	Perwira	18 orang	6
2.	Bintara	111 orang	36
3.	Tamtama	78 orang	25
	Jumlah	207 orang	67 Org

Sumber : Daftar Nominatif Korem 151/Binaiya per Februari 2016 Data yang diolah.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* dengan cara mengambil secara acak sampel berdasarkan daftar personel menggunakan tabel bilangan random untuk menentukan siapa yang menjadi sampel terpilih sesuai golongan yang telah ditentukan. Sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 67 orang (responden).

Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert. Kategori jawaban pernyataan yang diajukan terdiri dari 5 tingkatan, yakni 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Kuesioner penelitian diambil dari buku Istijanto (2005), dengan beberapa penyesuaian.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrument Stress kerja, Kepuasan kerja, dan Prestasi kerja

No	Variabel	Dimensi/Indikator	Elemen	Pernyataan
1.	Variabel stres	Ketidak jelasan peran	Tanggung jawab Tugas	1
			Harapan kesatuan	2
		Konflik kerja	konflik dengan atasan tidak langsung	3
			konflik dengan atasan langsung	4
		Beban kerja	Pembagian waktu tugas	5
			beban tugas	6
			waktu menyelesaikan tugas	7
		Fasilitas kerja	Ketersediaan ruang kerja	8
			Ketersediaan peralatan kerja	9
			Ketersediaan dukungan layanan	10
			Hambatan peralatan	11
		Tingkat bahaya kerja	Tingat bahaya fisik	12
			Kesehatan tempat kerja	13
			Kecelakaan kerja	14
2.	Kepuasan kerja	Sifat pekerjaan	Ketertarikan terhadap tugas prajurit	1
			Tingkat antusias prajurit	2

		Teman kerja	ketertarikan terhadap tugas antar prajurit	3			
			keceriaan dalam bertugas	6			
			penghargaan tugas antar prajurit	7			
			kerjasama antar prajurit	8			
			keterbukaan antar prajurit	9			
			kepedulian antar prajurit	10			
		Pengembangan karier	merasakan kenikmatan bertugas	4			
			tantangan pekerjaan	5			
			peluang kemajuan dimasa mendatang	11			
			peluang berkembang dalam berbagai keahlian	12			
			peluang mencapai prestasi	13			
			peluang memanfaatkan pendidikan, training, dan pengalaman sebelumnya	14			
			3	Prestasi kerja	Kualitas kerja	ketepatan waktu menyelesaikan tugas	1
						standar kerja	2
laporan hasil kerja	3						
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	respon dalam memperbaiki kesalahan	4					
	keseriusan dalam bertugas	5					
	over time	6					
	pelaporan kepada atasan	7					
Kerjasama dengan rekan kerja	kemampuan kerja sama	8					
	kontribusi terhadap satuan	9					
	kemampuan motivator	10					
Motivasi kerja	semangat kerja	11					
	Antusias dalam mempelajari hal baru	12					

			focus dalam dinas	13
			keinginan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	14

Sumber : Istijanto 2005

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner berisikan sejumlah pernyataan yang dibuat secara berstruktur dan tertutup. Kuesioner ini diberikan kepada responden penelitian, peneliti menjelaskan terlebih dahulu maksud dan tujuan serta teknik mengisi jawaban dengan tujuan responden mengerti benar maksud dan pengertian dari tiap item pernyataan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir-butir pertanyaan dari kuesioner dengan skor total variabelnya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas bertujuan mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan menggunakan koefisien korelasi *Product Moment Pearson*. Syarat

minimum untuk dianggap memenuhi syarat apabila koefisien korelasi $r > 0,3$ (Sugiyono, 2004:124). Sehingga bila koefisien korelasi antara butir pertanyaan untuk sebuah variabel dengan skor total variabelnya lebih dari 0,3 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 23.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2001:41) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas pengukuran ditentukan dengan menghitung koefisien *Cronbach* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien *cronbach alpha* yang semakin mendekati 1 atau semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya (Sekaran,

2006:42). Sementara menurut Ghozali (2001:42), bahwa instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien *cronbach alpha* $\geq 0,6$. Uji

reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS Versi 23.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir pernyataan	Koefisien Korelasi	Keputusan	Reliabilitas
Stres Kerja (X1)	1	0.584	Valid	Reliabel Alpha = 0.831
	2	0.538	Valid	
	3	0.621	Valid	
	4	0.590	Valid	
	5	0.684	Valid	
	6	0.655	Valid	
	7	0.430	Valid	
	8	0.694	Valid	
	9	0.450	Valid	
	10	0.398	Valid	
	11	0.564	Valid	
	12	0.599	Valid	
	13	0.553	Valid	
	14	0.475	Valid	
Kepuasan Kerja (X2)	1	0.692	Valid	Reliabel Alpha = 0.825
	2	0.555	Valid	
	3	0.614	Valid	
	4	0.379	Valid	
	5	0.502	Valid	
	6	0.519	Valid	
	7	0.540	Valid	
	8	0.782	Valid	
	9	0.551	Valid	
	10	0.548	Valid	
	11	0.635	Valid	
	12	0.553	Valid	
	13	0.393	Valid	
	14	0.717	Valid	
Variabel	Butir pernyataan	Koefisien Korelasi	Keputusan	Keputusan
Prestasi Kerja (Y)	1	0.445	Valid	Reliabel Alpha = 0.815
	2	0.593	Valid	
	3	0.563	Valid	
	4	0.519	Valid	
	5	0.469	Valid	
	6	0.509	Valid	
	7	0.418	Valid	

	8	0.663	Valid
	9	0.500	Valid
	10	0.612	Valid
	11	0.545	Valid
	12	0.544	Valid
	13	0.408	Valid
	14	0.578	Valid

Sumber: Data hasil Olahan SPSS, 2016

Uji Normalitas Distribusi

Syarat pertama yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah sample harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi sample yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal

atau tidak. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov 1 sampel K-S* karena diketahui jumlah N lebih dari 100 orang, dengan bantuan program SPSS 23. Berikut hasil pengolahan data uji normalitas melalui aplikasi SPSS 23.

Tabel 5. Hasil Pengolahan Data Uji Normalitas Variabel X1 dan X2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2
N		67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.76	54.73
	Std. Deviation	4.513	4.047
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.109
	Positive	.116	.079
	Negative	-.103	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.949	.889
Asymp. Sig. (2-tailed)		.329	.409

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data hasil Olahan SPSS, 2016

Uji Homogenitas Varian

Uji homogenitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam melaksanakan penelitian kuantitatif yang berupa kausal. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians populasi

data eksogen bersifat homogen atau tidak terhadap data endogen. Analisis uji homogenitas varians dilakukan dengan memakai uji "Bartlett". Jika diperoleh hasil perhitungan sig (r hitung) >0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data eksogen atas endogen bersifat homogen.

Tabel 6. Hasil Pengolahan Data Uji Homogenitas Bartlett Variabel X1 atas X2

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.993	13	41	.475

Sumber: Data hasil Olahan SPSS, 2016

Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisa data dilakukan berdasarkan pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan atau hasil kuisisioner dengan menggunakan analisa data statistic melalui Program SPSS Versi 23 for Windows. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

Korelasi Rank Spearman . Teknik ini dipergunakan untuk mengkorelasikan antara dua variabel yang datanya berskala ordinal dan untuk melihat arah serta kuatnya variabel-variabel independent terhadap variabel dependent (Indriantoro dan Bambang 1999).

Tabel 7. Uji Rank Spearman Nonparametric Correlations X1 dan X2

			X1	X2	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.061	.631**
		Sig. (2-tailed)	.	.624	.000
		N	67	67	67
	X2	Correlation Coefficient	.061	1.000	.560**
		Sig. (2-tailed)	.624	.	.000
		N	67	67	67
	Y	Correlation Coefficient	.631**	.560**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data hasil Olahan SPSS, 2016

Tabel 8. Uji Rank Spearman X1 dan X2 secara simultan Terhadap Y

Correlations				
			xv	yv
Spearman's rho	xv	Correlation Coefficient	1.000	.840**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	67	67
	yv	Correlation Coefficient	.840**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data hasil Olahan SPSS, 2016

Untuk menguji masing – masing hipotesis penelitian adalah dengan cara menentukan hipotesis statistik beserta dasar pengambilan keputusan. Hipotesis yang akan diuji

pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi Rank – Spearman dengan menggunakan program SPSS Versi 23 for windows.

Tabel 9 Rekapitulasi Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Variabel	Nilai Korelasi Prestasi Kerja	Nilai Signifikansi	Keputusan
Stres Kerja	0,631	0,0001	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,560	0,0001	Signifikan
Simultan X1,X2	0,840	0,0001	Signifikan

Sumber: Data hasil Olahan SPSS, 2016

Dari tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara stres kerja dengan prestasi kerja berada pada angka 0.631 yang berarti memiliki korelasi yang kuat. Sedangkan nilai korelasi antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja berada pada angka 0.560 termasuk kategori cukup. Nilai korelasi kepuasan kerja dengan prestasi kerja lebih rendah dibandingkan nilai korelasi stres kerja dengan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres memiliki hubungan yang lebih kuat dengan prestasi kerja bila dibandingkan dengan kepuasan kerja prajurit Makorem 151/Binaiya. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan korelasi Rank Spearman, hubungan

simultan antara X1 (stress kerja) dan X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (prestasi kerja) nilainya 0,840 termasuk kategori sangat kuat.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Patokan pengambilan keputusan adalah jika probabilitas atau signifikansi < 0.05, hubungan kedua variabel signifikan, sebaliknya bila probabilitas atau signifikansi > 0.05 maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 :
Ho : Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja prajurit Makorem 151/Binaiya.

H1 : Ada hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja prajurit Makorem 151/Binaiya.

Berdasar hasil perhitungan analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS yang ditunjukkan pada Tabel 4.8. Korelasi Rank Spearman, hipotesis statistik pertama memiliki nilai signifikansi $0.0001 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak maka H_1 diterima yaitu ada hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja prajurit di Makorem 151/Binaiya.

2. Pengujian Hipotesis 2 :

H_0 : Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja prajurit di Makorem 151/Binaiya.

H_1 : Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja prajurit di Makorem 151/Binaiya

Berdasar hasil perhitungan analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 Korelasi Rank Spearman, hipotesis statistik kedua memiliki nilai signifikansi $0.0001 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak maka H_1 diterima yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja prajurit di Makorem 151/Binaiya.

2. Pengujian Hipotesis 3 :

H_0 : Tidak ada hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja prajurit di Makorem 151/Binaiya.

H_1 : ada hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja prajurit di Makorem 151/Binaiya

Berdasar hasil perhitungan analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 Korelasi Rank Spearman, hipotesis statistik ketiga memiliki nilai signifikansi $0.0001 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak maka H_1 diterima yaitu ada hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja prajurit di Makorem 151/Binaiya.

Pembahasan

Hasil pengujian membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja prajurit Makorem 151/Binaiya, meskipun dalam taraf dibawah ambang batas yang bisa menurunkan prestasi yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penjelasan menurut Handoko (1999: 202) bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres,

prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu prajurit untuk mengarahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.. Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan oleh kemampuan pelaksanaan kerja harian prajurit, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Hasil pengujian kedua membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja prajurit Makorem 151/Binaiya. Hal ini sesuai dengan Siagian (1997:295) yang menyatakan terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Seorang prajurit yang puas tidak sendirinya merupakan prajurit yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya berprestasi biasa-biasa saja. Jika demikian halnya, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Seorang prajurit yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain,

misalnya pada imbalan yang diperolehnya. Mungkin pula terjadi bahwa seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi demikian prajurit berusaha berprestasi sebaik mungkin.

Variabel stres merupakan variabel yang mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan prestasi kerja dibanding dengan hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja prajurit di Makorem 151/Binaiya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,631. Besaran nilai ini menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja tergolong kuat. Sementara nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,560 menunjukkan tingkat keeratan hubungan tergolong sedang. Hal ini sesuai dengan Sugiono (2005:183) bahwa untuk menginterpretasikan keeratan hubungan antar variabel, akan digunakan pedoman interpretasi nilai koefisien korelasi (r) sebagai berikut:

Tabel 10. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah

0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono,(2000:149).

Realitas yang terjadi pada para prajurit Makorem 151/Binaiya, bahwa stres kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja sebesar 0,631. Sedangkan kontribusi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,560. Hal itu diindikasikan dari beberapa pernyataan tentang stres kerja mengenai ketidak jelasan peran, konflik kerja, beban kerja, fasilitas kerja dan tingkat bahaya kerja. Hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja diindikasikan dengan 14 pernyataan yang menggambarkan sifat pekerjaan, teman kerja, dan pengembangan karir. Sedangkan mengenai prestasi kerja tergambar dalam pernyataan yang mengindikasikan mengenai kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian ini terlihat bahwa sebagian prajurit di Makorem 151/Binaiya mengalami stres kerja. Dengan beban kerja yang cukup berat prajurit dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memerlukan keahlian khusus

sehingga tuntutan pekerjaan bisa dikerjakan dengan cepat dan tepat. Hal ini menimbulkan stress di kalangan prajurit yang diindikasikan dari gejala – gejala seperti kebosanan dan cepat lelah. Bila hal ini dibiarkan saja akan menurunkan prestasi kerja prajurit.

Beberapa Fenomena yang menyebabkan perasaan stres timbul akibat beban tugas / pekerjaan yang cukup berat sedangkan sarana untuk mengurangi stres seperti keberadaan sarana hiburan di Ambon sangat minim, sehingga mereka mudah merasa bosan dan jenuh sehingga dalam bekerja kebanyakan mereka tidak begitu fokus. Dengan prajurit sebanyak 207 orang, yang sebagian dari prajurit tersebut adalah pendatang dari luar Maluku, terutama berasal dari Pulau Jawa dan Sumatra menambah persoalan stres kerja makin meningkat. Hal ini bisa dilihat dari beberapa wawancara dengan prajurit bahwa indikator gejala-gejala seperti, kebosanan, cepat lelah, rendah diri, perasaan kesepian dan keinginan pindah kerja tapi tidak pindah-pindah. Hal itu disebabkan sifat pekerjaan yang

monoton dengan tidak adanya rotasi pekerjaan sehingga membuat prajurit jenuh atau bosan. Untuk itu perlu diadakan program rekreasi atau refreshing bagi prajurit, dengan program ini diharapkan prajurit menjadi segar kembali untuk melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan kontribusi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,560. Hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja kerja diindikasikan melalui 14 pernyataan yang menggambarkan sifat pekerjaan, teman kerja, dan pengembangan karier. Pada penelitian ini terlihat berapa prajurit mempunyai permasalahan dengan kepuasan kerja. Dilihat dari masa kerja prajurit yang cukup lama dan tidak dilakukannya rotasi kerja menimbulkan berkurangnya tingkat kepuasan kerja, hal ini diindikasikan dengan gejala perasaan kesepian dan berniat untuk keluar dari pekerjaan tapi hanya sebatas keinginan saja.

Masa kerja prajurit yang lama juga menjadi penyebab stres. Hal ini berkaitan dengan kebijakan lama dinas, dimana untuk personel tamtama dan bintara boleh mengajukan pindah antar Kotama setelah berdinasi 15 tahun, personel pama boleh mengajukan pindah antar kotama

setelah 10 tahun, dan pamen setelah berdinasi 5 tahun baru boleh mengajukan pindah tugas antar kotama. Sehingga prajurit di Korem 151/Binaiya rata-rata merupakan prajurit yang telah lama bekerja dibidang yang sama dengan tidak adanya rotasi pekerjaan sehingga membuat prajurit jenuh atau bosan. Komunitas prajurit juga tidak terlalu berubah dalam kurun waktu itu. Dengan tidak adanya rotasi pekerjaan, terlihat bahwa beberapa prajurit menduduki posisi yang sama dalam kurun waktu yang cukup lama. Sehingga hal ini menyebabkan timbul permasalahan terhadap pengembangan karier prajurit. Beberapa prajurit merasa pengembangan karier mereka terhambat. Indikasi ini terlihat bahwa munculnya keinginan pindah tapi tidak pindah – pindah. Hal ini mengakibatkan beberapa persoalan stres kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja menjadi masalah yang harus segera diatasi oleh Korem 151/Binaiya.

Dari uraian pekerjaan para prajurit di Makorem 151/Binaiya tidak terlalu beragam dan identitas tugas pekerjaan mereka sangat jelas, sehingga para prajurit merasa tidak ragu untuk berusaha mencapai prestasi yang lebih baik. Bila kepuasan kerja dan stres tidak

dapat dikendalikan lagi maka salah satu cara untuk mengatasinya adalah program konseling yang dapat berperan efektif untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, maupun reaksi positif terhadap stres. Program konseling tidak selamanya selalu berhasil yang disebabkan oleh berbagai sebab, oleh karena itu pada umumnya program konseling selalu dibarengi dengan program pendisiplinan dalam bentuk tindakan pendisiplinan preventif maupun korektif yang bersifat konsisten dan kontinyu bagi seluruh prajurit yang ada.

Pada organisasi tugas yang telah maju mereka akan berusaha meningkatkan kepuasan kerja dan menjaga tingkat stres yang sehat bagi prajuritnya guna meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja sekaligus mempertahankan prajurit-prajurit terbaiknya dengan sebaik-baiknya. Salah satu cara yang ditempuh adalah menawarkan program-program konseling bagi para prajurit dengan dukungan Komando atas. Sedangkan bagi organisasi-organisasi non swasta baik lembaga pemerintah non departemen maupun departemen hal semacam inipun sebenarnya sudah dipikirkan dan berusaha untuk diwujudkan sebaik-baiknya namun

hasilnya belum seperti yang diharapkan, penyebabnya ada beberapa hal antara lain struktur organisasi yang terlalu besar dan terpusat, bentuk organisasi yang kurang fleksibel, jumlah anggota yang terlalu banyak dengan berbagai komposisi yang kurang ideal, sampai dengan keterbatasan dukungan anggaran.

Variabel stres kerja mempunyai hubungan paling kuat dengan prestasi kerja prajurit, dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja di Makorem 151/Binaiya. Hal ini bisa terlihat bahwa stres kerja adalah factor yang mendominasi permasalahan prajurit di Makorem 151/Binaiya. Masalah stres kerja yang dikarenakan beban kerja yang tinggi dan tingkat bahaya lebih berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja prajurit dibanding dengan permasalahan kepuasan kerja seperti pengembangan karier dan permasalahan dengan rekan kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis hubungan antara Stres kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja prajurit di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya Ambon Maluku yang diteliti menggunakan survey didukung dengan

analisis melalui program SPSS maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja prajurit di Markas Komando Resor 151/Binaiya. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi antara Stres kerja dengan prestasi kerja dari hasil olah data menggunakan program SPSS yang berada pada angka 0.631 termasuk kuat dengan nilai signifikansi $p < 0.05$
2. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja prajurit di Markas Komando Resor 151/Binaiya hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja hasil program SPSS yang berada di angka 0,560 termasuk sedang dengan nilai signifikansi $p < 0.05$.
3. Ada hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama sama terhadap prestasi kerja prajurit di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya terbukti benar. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi hasil program SPSS dengan nilai 0,840 termasuk sangat kuat dengan nilai signifikansi $p < 0.05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan prestasi prajurit dapat dilakukan dengan mengurangi stres kerja prajurit sampai batas normal . Cara yang dapat dilakukan dengan membuat program konseling bagi prajurit dalam mengelola stres kerja sehingga tidak sampai melebihi batas melalui bimbingan rohani oleh perwira pembina mental dan rohani satuan.
2. Rotasi pekerjaan terutama dilakukan kepada prajurit yang telah memiliki masa dinas lebih dari 3 tahun dan belum pernah mengalami rotasi pekerjaan. Dengan rotasi diharapkan permasalahan stres kerja dapat dicegah dan kepuasan kerja meningkat sehingga pada akhirnya prestasi kerja bisa meningkat pula.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja prajurit dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja prajurit dengan mengusulkan tunjangan khusus atau tunjangan kemahalan bagi prajurit untuk mengatasi tingginya biaya hidup di Ambon.
4. Rekreasi atau refreshing, program untuk mengatasi permasalahan stres

kerja prajurit di Markas Komando Resor 151/Binaiya bisa dilakukan dengan program rekreasi atau refreshing dengan memanfaatkan alam yang dimiliki kota Ambon sebagai tempat rekreasi sehingga prajurit merasa segar kembali untuk bekerja sehingga meningkatkan prestasi kerja.

5. Mengintensifkan program pembinaan mental fungsi komando dengan lebih kreatif dalam pelaksanaannya secara kontinyu melalui pembinaan mental rohani, ideologi dan kejuangan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja prajurit.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Muhammad. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Davis, Keith dan John. W. Newstrom. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi, Terjemahan*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan. SP, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Paraktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- J. Supranto. 2011. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan, Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Pujaatmaka. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bagain* Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. . Terjemahan. Prehallindo, Jakarta.
- Siagian.P, Sodang. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.