

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tidak terlepas dari yang namanya dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi. Setinggi-tingginya teknologi yang digunakan dalam suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung dengan sumber daya manusianya. Berhasil tidaknya sebuah organisasi, itu tergantung kepada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tentu untuk mendukung jalannya sebuah organisasi harus memperdayakan sumber daya manusianya secara maksimal. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dengan kinerja yang diberikan karyawan terhadap organisasi tersebut. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai alat penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sarana yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan atau tugas-tugas yang di emban kepadanya, dan kemudian dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian tersebut organisasi dapat melihat kinerja dari karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaanya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang

tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Menurut Spielberger, Charles D. (2003;6) menyebutkan bahwa” stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya”. Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Jadi untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah dilihat dari kasus perkasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan terhadap stres dapat dipilih yang paling sesuai dan tepat berdasarkan keadaan penderitanya.

Untuk memahami bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti mengambil obyek penelitian pada karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) bandara udara Silangit. Ada beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) bandara udara Silangit, diantaranya :

1. Tidak seimbangnya gaji karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
2. Tidak seimbangnya jumlah karyawan dengan banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seluruh karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) bandara udara Silangit.

Menurut penjelasan dari beberapa karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) bandara udara Silangit, terdapat ketimpangan masalah gaji dan jam kerja antarkaryawan. Terutama petugas porter bagasi, mereka mengaku tidak diberlakukan secara adil atas hak yang seharusnya mereka terima. Bahkan mereka membandingkan gaji mereka dengan karyawan lainnya yaitu petugas kebersihan lapangan. Dimana petugas kebersihan lapangan mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan gaji yang mereka dapatkan, padahal mereka bekerja sesuai jam kerja kantor pada umumnya setiap hari, sedangkan petugas kebersihan lapangan bekerja hanya 2-3 kali dalam seminggu.

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of performance. Orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau perperformance rendah. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Untuk itu, perusahaan harus berupaya agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dengan cara mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja .

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap seluruh karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) bandara udara Silangit **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Udara Silangit”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Udara Silangit.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh Stres kerja terhadap kinerja Karyawan sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen.
2. Manfaat Teoritis
Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khusus bidang manajemen dalam hal Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bandar Udara Silangit.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen
Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin menyusun skripsi mengenai Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Angkasa Pura II. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah ragam penelitian dibidang manajemen.
4. Bagi Instansi PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Silangit.
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gambaran nyata dan sebagai masukan dalam pemberian pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR

DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Robbins dan Judge (2013) stres adalah kondisi psikologi yang kurang menyenangkan berasal dari tekanan lingkungan. Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Setiap pegawai merasakan stres dalam pekerjaan, banyak pegawai mengeluh tentang pekerjaan, atasannya, dan bawahannya menyebabkan stres kerja. Menurut Handoko (2001) stres adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi cara pikir, emosi, kondisi seseorang, stres yang tidak diatasi akan menyebabkan seseorang akan susah beradaptasi dengan lingkungan.

Jadi, dapat dikatakan stres kerja ialah hal-hal yang dapat mengganggu seorang pegawai yang jika dibiarkan dapat memberikan akibat yang negatif. Stres juga dapat berpengaruh terhadap kondisi dari pegawai, sehingga stres yang berlebihan dapat mengancam seseorang dalam menjalankan aktifitasnya dan dapat mengganggu kelaksanaan kerjanya. Stres kerja dapat disimpulkan kondisi mental dan fisik seseorang yang ditunjukkan dengan sikap atau perilaku yang disebabkan oleh suatu hal yang tidak bisa diatasi dalam pekerjaannya. Stres disebabkan oleh faktor-faktor stres atau disebut juga dengan Stressor.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan phisik maupun kesehatan mental seseorang. Berbagai gejala tersebut pada umumnya menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak “normal” seperti gugup, tegang selalu cemas,

gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala - gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum - minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara umum.

2.1.2 Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2008:373), ada beberapa faktor penyebab stress kerja, antara lain: konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.

1. Konflik Kerja, Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersamasama, atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.
2. Beban Kerja, Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan terlalu tinggi.
3. Waktu Kerja Karyawan selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.
4. Sikap Pimpinan Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan

dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stressfull, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

2.1.3 Indikator Stres Kerja

Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator stres kerja ada 7(tujuh), antara lain:

1. Konflik kerja
Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.
2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin
Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadidapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja
3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.
4. Iklim kerja yang tidak sehat
Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.
5. Waktu kerja yang mendesak
Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.
6. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

7. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

2.2 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dari kata *Job performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja sebagai pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2010).

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai, serta efektif dalam meningkatkan produktivitas. Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Wijanti dan Sundiman (2017), Mengatakan bahwa Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan

yang berbeda-beda. Menurut Koesmono (2016), Kinerja Karyawan adalah hasil usaha yang telah dilakukan oleh seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan *job description* yang ditetapkan perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor individu yang meliputi:
 - a. Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental
 - b. Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman
 - c. Demografi menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin
2. Faktor psikologis yang meliputi:
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang meliputi:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur organisasi
 - e. Desain

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wijanti & Sundiman, (2017) Indikator Kinerja Karyawan Meliputi:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan berkaitan dengan sesuai tidaknya penyelesaian kerja dengan dilaksanakan. Dalam hal ini penempatan standar waktu bisa ditentukan berdasarkan studi gerak waktu.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembandingan penelitian saat ini dengan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian sebelumnya disajikan pada tabel berikut :

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Aldy Pambudi Wicaksono	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)	Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	Penelitian ini menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kerukunan antarkaryawan, guna memotivasi karyawan dalam bekerja.
2	Sunarty Jafar	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII	Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menjelaskan agar perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, guna memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dengan adanya kemampuan Stres Kerja yang maksimal, serta Kinerja Karyawan yang nyaman. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Udara Silangit. Berikut ini gambar kerangka pemikiran variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Sumber : Diolah Penulis (2020)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena di fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan keterangan :

H0 : Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik induktif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. statistik parametrik, digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Bandar Udara-Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jl. Simpang Muara No 01 Silangit-Siborongborong, Tapanuli Utara, Sumatera Utara. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Juli sampai dengan October 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda-benda, manusia ataupun penelitian yang terjadi sebagai objek atau sarana penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013:177), bahwa “populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Arikunto (2013:106) “Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi merupakan sumber data yang sangat penting, karena tanpa populasi penelitian tidak akan berarti serta tidak mungkin terlaksanakan”.

Mengingat banyaknya permasalahan yang dapat mempengaruhi bidang penelitian, Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Udara Silangit yang berjumlah 62 orang dengan tingkatan manajemen menengah dan manajemen tingkat bawahan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (*tehnik full sampling*). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2013:108) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil dari 10-15% atau 20-25%. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel, dikarenakan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 62 orang responden dan disebabkan jumlah populasi kecil maka semuanya dijadikan sampel.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut Sugiono (2015:61), Variabel dependent sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat adalah kinerja karyawan.

2. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2015:61), Variabel Independent sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas adalah stres kerja.

Tabel 3.1. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Inikator	Skala Pengukuran
Variabel Bebas Stres Kerja (X)	Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang	1. Konflik, 2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin 3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat 4. Iklim kerja yang tidak sehat 5. Waktu kerja yang mendesak 6. Otoritas kerja 7. Kualitas pengawasan	Skala Likert
Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	Skala Likert

Sumber data : Diolah Penulis, 2020

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Penulis dari menggunakan data primer yang akan menggunakan cara seperti memberi beberapa pertanyaan melalui kusioner atau pun wawancara.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media cetak seperti buku, katalog perusahaan dan keterangan lain yang berhubungan dengan pokok penelitian ini.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk digunakan dua macam metode yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*library reseach*) Merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan usaha pengumpulan data melalui sumber-sumber berupa buku-buku referensi. Penulis melakukan pengumpulan data mengenai teori-teori yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi inindengan membaca buku dan sumber-sumber lainnya diperpustakaan serta di internet sebagai teori pendukung yang berhubungan dengan masalah yang dibahas pada skripsi.
2. Metode Penelitian Lapangan (*Filed Reseach*) penelitian lapangan merupakan penelitian langsung yang dilakukan ke lapangan atau objek yang diteliti untuk memperoleh data-data dan informasi dengan cara pengamatan dan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan terkait dengan masalah yang diteliti yang ada diperusahaan tersebut.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakaan dalam penelitian lapangan sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan yang tampak pada objek penelitian. Dalam metode ini, penulis meninjau langsung kelapangan untuk mengumpulkan informasi dan data yang diinginkan, sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Jadi penulis mengamati langsung bagaimana pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Udara Silangit.

b. Angket (Kuisisioner)

Dalam metode ini pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang menyerbkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan penjelasan sepenuhnya tentang isi dan maksud kuestioner penelitian sehingga dapat memperoleh data yang lebih akurat dari responden.

3.7. Metode Analisis Data

Analisis data pada skripsi ini menggunakan 2 metode, antara lain :

- a. Deskriptif analisis artinya pemecahan masalah yang timbul dalam pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , data-data yang dikumpul, disusun kemudian di analisis dengan menggunakan teori-teori relevan.
- b. Deduktif analisis artinya cara memberi alasan dengan berfikir, bertolak dari pertanyaan yang bersifat umum kemudian menarik kesimpulan yang bersifat khusus.

3.7.1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah yang digunakan menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur yang diteliti. Uji validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada didalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. jumlah sampel validitas akan dilakukan di perusahaan PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Udara Silangit. Suatu kuesioner dilakukan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. pengujian validitas dalam penelitian digunakan dengan mengkorelasikan setiap item-item pertanyaan dengan total nilai tabel. Valid tidaknya suatu pertanyaan dilihat dari perbandingan nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19.00 for windows dengan kriteria sebagai berikut.

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r_{hitung} dapat di lihat pada kolom corrected item correlation.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrument penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuensioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Untuk mengukur

suatu kuensioner yang merupakan indicator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistic cronbach's alpha (Ghozalia 2007:41). Dalam bukunya Sujarweni V (2014:193) mengatakan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,06$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliebel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,06$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliebel atau konsisten.

3.7.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data. Salah satu cara termudah atau melihat normalitas adalah dengan melihat histrogram yang membandingkan antar data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah melihat naormal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.(Ghozali 2007:52).

3.7.4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear sederhana yaitu dependent (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel indenpenden dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Metode Regresi Linear Sederhana digunakan untuk melihat bagaimana perubahan stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y=a+bX+e$$

Dimana :

Y= Kinerja Karyawan

X= Stres Kerja

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

e= Error

3.7.5. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial

Uji parsial t_{hitung} digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu variabel Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t_{hitung} ini adalah : $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial (individu) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas yaitu variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan pada uji t_{hitung} :

- H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$ dan nilai $sig > 0.10$, artinya artinya variabel independen mempengaruhi variabel independen secara signifikan.
- H_a diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$ dan nilai $sig > 0.10$, artinya artinya variabel independen mempengaruhi variabel independen secara signifikan.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis ini dengan rumus uji parsial (Ridwan 2007 :125).

2. Uji Determinan (R^2)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah analisis regresi, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hasil perhitungan adjusted R^2 dapat dilihat pada output model summary. Pada kolom Adjusted R^2 dapat diketahui beberapa persentase yang dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dalam perhitungan R^2 (korelasi) dapat dilihat hubungan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) positif atau negative hubungan tersebut. Determinan digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).