

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi saat ini, terdapat begitu banyak perusahaan yang tumbuh dan berkembang. Selain itu, persaingan yang ada didunia industri sangat ketat dalam segala hal persaingan. Ada banyak tantangan yang dapat diterima oleh perusahaan yang bermula dari berbagai aspek-aspek yang terkait dalam dengan kegiatan perusahaan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan yaitu bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Akan tetapi, dilihat dari segi sumber daya manusia yang ada tetap saja masalah tenaga kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi dan penting melihat banyaknya permasalahan yang timbul sekarang ini. Permasalahan yang sering kita jumpai adalah masalah pengurangan. Pengurangan tersebut terjadi karena kurangnya lapangan pekerjaan dan kurangnya kualitas tenaga kerja yang kurang mempunyai pada bidangnya masing-masing. Dalam mengendalikan permasalahan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang cukup. Sehingga sumber daya tersebut dapat terkelola dengan baik.

Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan kunci penting bagi perusahaan/instansi. Yang dimana sumber daya manusia tersebut berperan sebagai memproduksi produk mentah sampai pada produk jadi yang siap

untuk diperjual belikan kepada para konsumen. Dengan adanya pengelolaan sumber



daya manusia yang baik tentunya kualitas tenaga kerja pun akan baik dan akan berdampak langsung kepada produk yang telah diproduksi.

Suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki dan bagaimana perusahaan tersebut mampu memenuhi segala sesuatu yang dapat memotivasi sumber daya manusia tersebut agar sumber daya tersebut dapat memberikan performa yang baik dalam bekerja tanpa adanya segala paksaan.

Selain adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentu juga perusahaan harus mampu memotivasi karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja secara lebih optimal. Menurut Tjahjono dalam (Suci setyowati 2016) menegaskan bahwa terdapat beberapa teori motivasi melalui pendekatan kognitif yang menjelaskan proses bagaimana perilaku individu digerakan, diarahkan didukung dan dihentikan. Selain itu perusahaan harus memiliki suatu sasaran atau tujuan (*goal setting*), suatu sasaran memerlukan berbagai strategi yang baik sehingga sasaran yang akan dapat dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

*Goal setting* pertama kali dikemukakan pertama kali oleh Locke pada tahun 1968. Locke menyadari pentingnya penentuan tujuan dan pencapaian tujuan. Proses yang didapat dari penentuan tujuan (*goal setting*) sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya tujuan yang jelas karyawan dapat termotivasi sehingga kinerja yang diberikan terhadap pekerjaan akan menghasilkan hasil yang memuaskan. Motivasi tersebut didapat karena adanya timbal balik (*feedback*) yang akan didapat oleh

karyawan sehingga karyawan akan merasa terdorong untuk mencapai apa yang di sasarkan oleh perusahaan. Bagi sebagian karyawan *goal setting* memiliki sifat tantangan (*challenge*) karena dengan adanya pencapaian sulit sebagian karyawan akan merasa tertantangan akan tugas yang di berikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan tersebut akan menunjang.

Stres kerja merupakan masalah yang dapat dialami oleh para karyawan. Menurut (Fazi S 2016) dalam skripsinya mengungkapkan bahwa “Di Indonesia, fenomena stress kerja kerap terjadi. Beberapa *study* menyimpulkan bahwa pada tahun 1990an terdapat 30% karyawan kantor yang mengalami stress ditempat kerja dengan berbagai macam keluhan. Hal tersebut berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologi, dan masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan.”

Menurut T Hani Handoko (2011) Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Menurut Anwar Mangkunegara (2008) Stress adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini dampak sindrom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut T Hani Handoko mengungkapkan bahwa sumber stress kerja dibagi menjadi 2 yaitu : stress yang berasal dari lingkungan pekerjaan (*Stress On The Job*) dan stress berasal dari luar pekerjaan (*Stress Off The Job*). Pada stress yang berasal dari pekerjaan (*on the*

*job*) bagi karyawan yang tidak mampu karyawan akan merasa beban yang diberikan padanya begitu berlebihan sehingga timbul rasa ketidak mampuan pada dirinya.

Penyebab stress tidak hanya didalam perusahaan, ada juga penyebab stress yang berasal dari luar pekerjaan (*off the job*). Misalnya adanya konflik rumah tangga yang terbawa ke dalam pekerjaan ataupun sebaliknya konflik pekerjaan yang terbawa ke dalam rumah tangga. Terlalu banyaknya tuntutan akan memicu terjadinya stress kerja dalam diri individu atau karyawan. Stress adalah sebuah perilaku yang akan dialami individu ketika individu tersebut mendapatkan tekanan dari lingkungannya sehingga tidak sesuai atas apa yang diharapkan. Stress kerja akan terjadi apabila adanya jarak antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Pemberiaan tugas yang berat akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Bagi karyawan yang tidak mampu karyawan akan merasa beban yang diberikan padanya begitu berlebihan sehingga timbul rasa ketidak mampuan pada dirinya. Stress kerja akan menjadi masalah besar apabila karyawan tidak mampu mengelola masalah tersebut. Akibat adanya stress yang dialami karyawan akan merasa terganggu sehingga karyawan tersebut akan kurang maksimal kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Sehingga kualitas kinerja yang diberikan akan terbilang buruk. Dengan begitu tentunya perusahaan harus mampu mengelola kondisi psikologi karyawan akan tidak terjadi yang namanya stress.

Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu ukuran

keberhasilan serta kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan perusahaan oleh sebab itu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Apabila manajer tidak memperhatikan bagaimana kinerja maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2008) mengemukakan “kinerja ada suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sinambela (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008) Pengertian kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam memperoleh pengerjaan yang baik karyawan harus diberikan motivasi. Dengan adanya dorongan karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan performa yang baik yang akan berimbas pada kinerja yang tinggi. Setiap sumber daya yang ada memiliki berbagai kemampuan yang berbeda-beda. Apabila kemampuan

karyawan tersebut dapat dikelola dengan baik tentunya akan meningkatkan tingkat kinerja yang baik.

PT. Dirgantara Indonesia (DI) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri pesawat terbang yang pertama dan satu-satunya di Indonesia dan di wilayah Asia Tenggara. Perusahaan ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Di bidang manufaktur pesawat terbang, PT. Dirgantara Indonesia telah memproduksi berbagai jenis pesawat, seperti CN235 untuk transportasi sipil atau militer, Pesawat Pengawas Maritim, Pesawat Patroli Maritim dan pesawat Penjaga Pantai. Secara total, PT. Dirgantara Indonesia telah mengirimkan hampir 400 pesawat ke 50 operator di seluruh dunia. Tentunya dengan begitu banyaknya konsumen pastinya PT. Dirgantara Indonesia mempunyai visi dan misi yang perlu di capai oleh perusahaan tersebut sehingga perusahaan dapat berkembang dan memiliki tujuan yang jelas. PT Dirgantara Indonesia memiliki pegawai kurang lebih 4.400 orang yang terbagi menjadi 5 direktur seperti direktur keuangan, direktur umum dan sumber daya manusia, direktur komersil, direktur teknologi dan pengembangan, dan direktur produksi. Selanjutnya direktur dibagi menjadi beberapa departemen. Seperti halnya direktur umum dan sumber daya manusia terbagi menjadi departemen sumber daya manusia, personal dan administrasi, proses dan fasilitas, informasi teknologi, dan pengamanan. Dengan jumlah yang begitu banyak pengelolaan sangat diperlukan agar semua dikelola dengan baik.

Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia merupakan perusahaan BUMN yang dikategorikan besar. Perusahaan Dirgantara Indonesia memiliki aturan untuk

para pegawainya. Salah satunya mengenai disiplin pegawai pada jam kerja. Tertulis -dalam undang-undang No 53 Tahun 2010. Dengan begitu semua yang pegawai .akan mampu bekerja sesuai apa yang sudah ditetapkan

Dalam meningkatkan usahanya PT. Dirgantara Indonesia membutuhkan pengelolaan yang baik dalam pengelolaan dalam berbagai hal salah satunya adalah pencapaian. Pencapaian ini harus dicapai oleh semua departemen yang berada dalam manajemen PT. Dirgantara Indonesia. Namun peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai secara acak mengenai penetapan tujuan (*goal setting*) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kurang optimal kinerja bahwasannya penetapan tujuan perusahaan terlalu tinggi namun kemampuan pegawai masih belum cukup untuk memenuhi tujuan dari perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kurangnya kepercayaan pegawai terhadap pencapaian yang dibuat oleh perusahaan sehingga pegawai belum mampu mencapainya. Sehingga timbul tekanan yang mengakibatkan beberapa pegawai mengalami stress kerja dan berimbas menurunnya kinerja karyawan.

Stress kerja merupakan masalah yang biasa kita temui di dunia kerja. Setiap karyawan tentu akan merasakan yang namanya stress kerja. Stress kerja akan datang entah dari dalam pekerjaan maupun dari luar pekerjaan. Pegawai PT. Dirgantara Indonsia pun akan mengalami yang namanya stress kerja. Apabila stress kerja yang terjadi tentunya akan merusak kualitas kinerja pegawai tersebut. Dalam wawancara berikutnya peneliti medapatkan informasi bahwa terdapat beberapa faktor yang cukup mempengaruhi kinerja pegawa sehingga ada beberapa pegawai yang mengalami stress kerja. Yang mana



faktor stress kerja tersebut berasal dari kurang pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan. Stress dari dalam terdapatnya tekanan dari atasan maupun dari bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan dan berbagai masalah intern lainnya yang dialami pegawai sehingga berimbas tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian terhadap pegawai yang ditugaskan pada divisi pelayanan personil & administrasi. Divisi pelayanan personil dan administrasi ini dijadikan target penelitian karena divisi ini merupakan salah satu bagian sentral perusahaan. Departemen ini bertugas memberdayakan, mengembangkan dan menyejahterakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul : **PENGARUH GOAL SETTINGS DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIVISI ADMINISTRASI DAN PERSONIL PT. DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO).**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

### 1. Goal Setting

Penetapan tujuan (*goal setting*) di PT. Dirgantara Indonesia kurang terukur dengan kemampuan pegawai sehingga berimbas kepada menurunnya kinerja pegawai.

## 2. Stress Kerja

Bagi sebagian pegawai merasa adanya tekanan yang dialami sehingga menimbulkan masalah yaitu stress kerja sehingga berimbas kepada menurunnya kinerja pegawai

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam 3 pertanyaan, yaitu

1. Apakah goal setting mempengaruhi secara besar terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) ?
2. Apakah stress kerja mempengaruhi secara besar terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh antara goal setting dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)?

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini juga mempunyai beberapa tujuan, yaitu :

1. Mengetahui besarnya pengaruh Goal Setting terhadap Kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

2. Mengetahui besarnya pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
3. Mengetahi pengaruh secara antara goal setting dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

#### E. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini selain dapat berguna bagi peneliti itu sendiri, juga dapat berguna untuk pihak-pihak lain. Kegunaan yang peneliti harapkan daru penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian, agar dapat menjadi rujukan dan gambaran yang luas mengenai Goal setting dan stress kerja terhadap Kinerja.
2. Bagi peneliti, untuk mengetahui pengetahuan yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang ada dalam sumber daya manusia khususnya dalam segi pengaruh Goal setting dan stress kerja terhadap kinerja.
3. Bagi akademis, Penelitian ini diharapkan agar menambahkan wawasan tentang Goal setting dan Stress Kerja terhadap Kinerja, serta sebagai sarana mahasiswa untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan sebagai bahan masukan untuk melakukan penelitian lanjutan.

#### F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Goal Setting terhadap Kinerja

*Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu

seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory*, mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang telah diperhitungkan kedalam rencana perusahaan yang lebih mudah untuk dicapai kinerjanya sesuai dengan apa yang telah diatur kedalam visi dan misi sebuah perusahaan. *Goal setting* memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja seorang pegawai atau seorang individu. Dengan adanya sasaran (*goal*) pegawai akan memiliki tujuan yang ingin dicapai pegawai itu sendiri. Pegawai akan merasa tertantang (*challenge*) dengan adanya sasaran yang lebih sulit sehingga kinerja seorang pegawai akan meningkat. Namun sebaliknya, jika seorang pegawai tidak mampu akan timbul yang namanya stres kerja yang akan menimbulkan penurunan tingkat kinerjan pegawai itu sendiri. Faktor *feedback* pun dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sasaran yang tercapai akan memiliki nilai yang sangat tinggi karena adanya insentif yang akan diberikan oleh perusahaan pada pegawai tersebut. Adanya *intensif* sehingga pegawai termotivasi untuk memaksimalkan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahann untuk mencapai tujuannya (Viethzal R, 549). Bila kinerja seorang pegawai baik maka kinerja perusahaan pun akan baik.

## 2. Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja.

Setiap individu akan mengalami yang namanya gejala stres. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara *positif* dengan lingkungannya, dapat diartikan lingkungan pekerjaan (*on the job*) maupun lingkungan luar (*off the job*) lainnya. Pegawai yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan. Pegawai yang merasa tidak cocok dengan pekerjaannya ditambah lagi intimidasi dan tekanan dari atasan ataupun rekan kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja. Hal ini mengungkapkan bahwa pegawai akan mengalami gejala *negatif* yang akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Ketika beban kerja atau sasaran yang diberikan akan mempengaruhi kondisi psikologis seseorang.

Selain itu, stress kerja juga dapat terjadi karena keadaan dari luar pekerjaan yaitu lingkungan rumah. Hal ini bisa terjadi karena adanya tekanan seperti kebutuhan *finansil*, masalah bersangkutan dengan anak, masalah bersangkutan dengan *finansial* dan gejala-gejala lainnya. Akibat adanya stress tersebut tentunya akan berimbas kepada tingkat produktifitas pegawai sehingga pegawai tidak mampu untuk memaksimalkan pekerjaannya. Pegawai yang tidak mampu mengendalikan stres akan menyebabkan kondisi psikologis yang tidak stabil, tidak rileks, tidak mudah berkonsentrasi yang menyebabkan stres kerja yang optimal. Gejala perilaku stres yang optimal akan menurunkan tingkat inisiatif pada

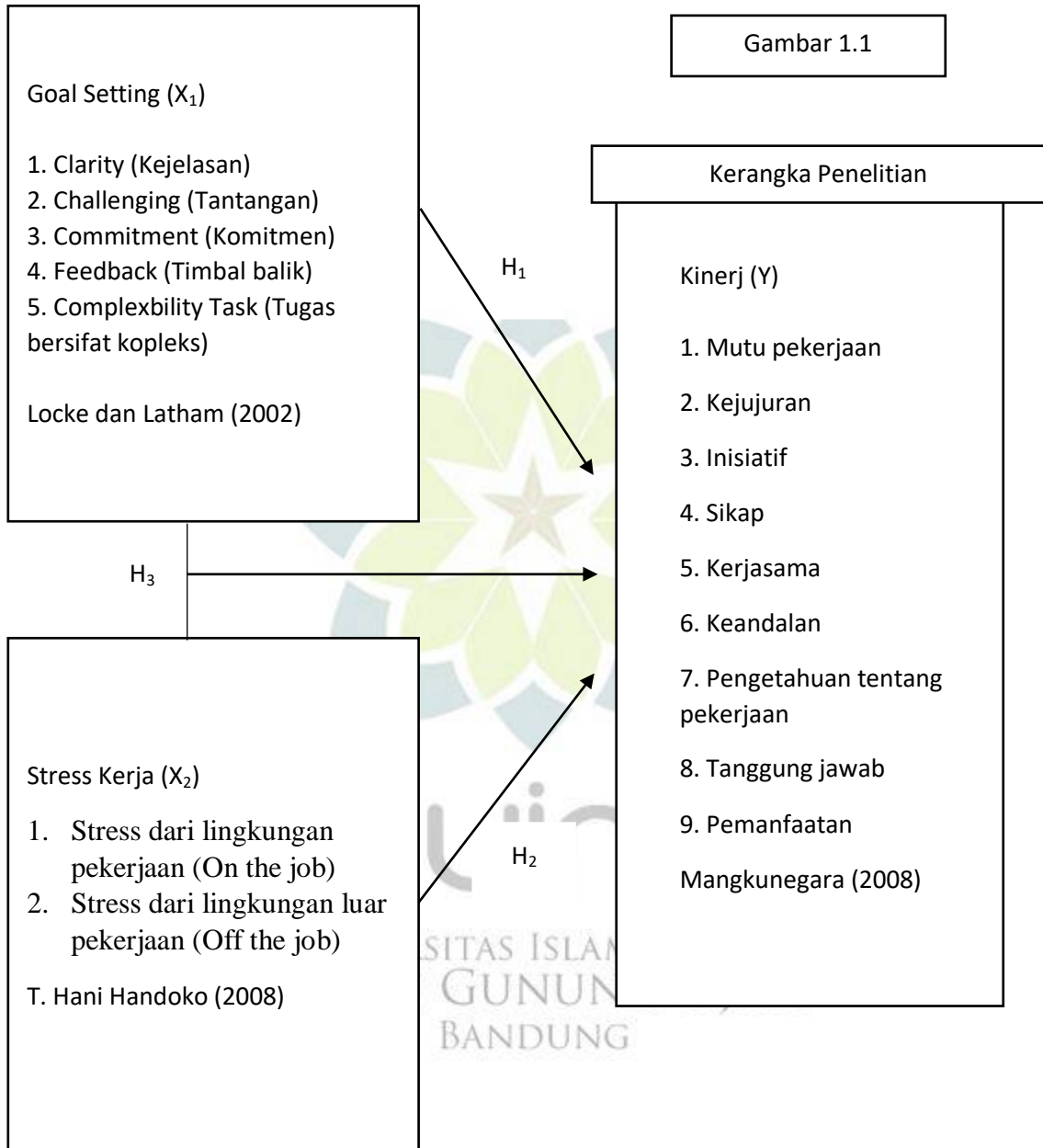
pegawai. Gejala stres yang tidak diatasi dengan baik oleh perusahaan akan semakin membawa dampak buruk bagi kinerja pegawai itu sendiri. Sinambela (2011), bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acunya. Semakin dikit gejala perilaku stres, gejala psikologi, dan tuntutan tugas yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja pegawai. Bisa dikatakan stres dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sehingga nantinya akan berimbas kepada pencapaian yang ingin di capai perusahaan.

### 3. Pengaruh Goal setting dan stress kerja terhadap kinerja

*Goal setting* merupakan teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuannya. Dengan adanya goal akan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja. Locke (1981) menegaskan bahwa *goal* ada objek atau tujuan dari tindakan yang diuju individu. Tujuan yang dibuat tentunya memiliki standar yang sulit yang biasanya harus dicapai dengan waktu.

Stress kerja adaa suau kondis ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi pegawai. Akibat stress terbagis menjadi 2 yaitu stress yang

berasal dari lingkungan pekerjaan (*on the job*) dan stress dari lingkungan luar pekerjaan (*off the job*). Dengan adanya sifat stress yang di alami pegawai tentunya pegawai akan merasa terganggu sehingga akan berimbas kepada kinerja. Kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja dengan jaa membandingkannya hasil kerja dengan standar kerja yang diharapkan yang meliputi kualitas, kuantits, waku (*efisien*) dan tingkat manfaat (*efektif*) menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai. Perusahaan harus mampu mengelola setiap masalah yang akan dialami sehingga dengan adanya pengelolaan yang baik seperti halnya stress kerja. Dengan begitu pencapaian perusahaan atau *goal setting* pun akan berjalan baik pula. Sehingga dengan begitu kinerja yang diberikan oleh pemerintah terbilang baik





## G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat maka peneliti merumuskan sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

Ho : *Goal setting* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Ha : *Goal setting* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Hipotesis 2 :

Ho : Stress kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Ha : Stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Hipotesis 3

Ho : *Goal setting* dan stress kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Ha : *Goal setting* dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

#### H. Tijauan Penelitian Sebelumnya

Dalam Penelitian ini peneliti memilih judul yaitu Pengaruh *Goal Setting* dan Stress kerja setting terhadap Kinerja pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Dengan penelitian ini peneliti mencari panduan, acuan dari penelitian terdahulu terhadap beberapa variable yang sama dan akan di uji terhadap objek yang sudah di pilih untuk melakukan penelitian ini.

Tabel 1.1  
Penelitian terdahulu

NO	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Fazi Septian (2016)	Membuat Penelitian dengan judul “PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG” Hasilnya menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT.PLN.

2.	Kartika Dewi  Lestari  (2016)	Membuat Penelitian dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT.Sumber Cipta Multiniaga Indramayu)” Hasilnya Beban kerja, Stress kerja, dan Self Efficiency secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di PT.Sumber Cipta Multiniaga Indramayu.
3.	Suci Setyowati  (2016)	Membuat Penelitian dengan judul “Pengaruh Specific Goal setting terhadap Kinerja” Hasilnya adanya pengaruh signifikan antara Specific goal dengan Kinerja
4.	Odah Saodah  (2017)	Membuat penelitian dengan judul “Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang A.H. Nasution Bandung). Hasilnya adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengaruh konflik dan stress kerja terhadap kinerja.

*Sumber : Peneliti (2018)*



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG