

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Peran Sumber Daya Manusia sangat vital dalam operasional suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia dapat menyesuaikan diri dalam setiap perubahan. Penyesuaian-penyesuaian tersebut telah sering terdengar bahwa Sumber Daya Manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan sejak dahulu sampai sekarang. Bagaimanapun baik atau buruknya suatu organisasi tergantung pada bagaimana organisasi itu dijalankan yang dapat tercermin pada sikap, motivasi kerja, tim kerja, komunikasi, kepemimpinan, struktur organisasi yang mana semua itu adalah praktek dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Maka dari itu peran Sumber Daya Manusia sangat melekat pada perusahaan sebagai suatu faktor penentu dan pengarah arah perusahaan berjalan mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai proses atau kegiatan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama pada sebuah organisasi. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lain untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi

mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu organisasi peran individu atau manusia memiliki peran yang aktif dan sangat vital keberadaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena semodern apapun teknologi yang dimiliki perusahaan ataupun sebesar apapun itu modal yang dimiliki perusahaan, karyawan perusahaanlah yang mengoperasikan itu semua.

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan adalah faktor kinerja karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Yang diharapkan perusahaan dari karyawannya adalah kinerja yang optimal, dengan kinerja karyawan yang optimal maka semakin mendekatkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari berbagai komponen dan bukan hanya merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat skill atau kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan dan timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Menurut Sunarto

(2003:20), “Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen”. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya harus mampu mendorong agar karyawannya untuk inisiatif dan kreatif. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena sekarang ini, merupakan puncak kesulitan dimulai dari kenaikan harga kebutuhan sandang, pangan, maupun papan yang naik setiap tahunnya. Kondisi seperti ini akan mempengaruhi kondisi kinerja karyawan dalam bekerja, hal demikian juga terjadi pada karyawan di PT Prudential Life Assurance. Berdasarkan penelitian awal yang peneliti lakukan pada tanggal 25 November 2018, setidaknya ada beberapa karyawan yang mengatakan :

“Kondisi perekonomian sekarang sedang memburuk. Harga dolar sedang naik, kemudian dimana-mana harga-harga kebutuhan pokok seperti beras, ayam, minyak goreng, cabai dan lain-lainnya mengalami kenaikan. Ditambah sekarang menjelang akhir tahun serba-serba pada naik, makin menyulitkan bagi masyarakat. Bukan hanya kebutuhan pokok yang harus diurus, keluargapun harus terurus misalnya jajan anak, kebutuhan untuk sekolah dan lain-lain. Akibatnya banyak dari pekerja yang mengeluh dan mungkin pikirannyapun terbagi antara pekerjaan dan keluarga. Bukannya akhir tahun itu liburan, pekerja malah harus bekerja demi memenuhi kebutuhannya.

Selain dari itu, tuntutan dalam bekerja tidak pernah berkurang, malah semakin bertambah. Namun dengan segala permasalahan yang terjadi, fokus pada pekerjaan harus tetap dijaga, takutnya memberi hal buruk bagi perusahaan”.

Membahas kinerja karyawan tidak akan terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Siagian dalam Dwi

Septianto (2010:2), “Bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, komunikasi dan faktor–faktor lainnya”. Oleh karena, fenomena yang sekarang terjadi seperti kondisi ekonomi yang buruk, apalagi jika kondisi lingkungannya buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Lilis Sulastrri (2016:1), ”Kunci utama meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas Sumber Daya Manusia mendukung organisasi”.

Sebagai data awal dalam penelitian ini untuk melihat data kinerja perusahaan, peneliti mendapatkan sebuah data laporan atau progres kinerja perusahaan PT Prudential Life Assurance.

Tabel 1.1

Data *Net Case* atau Total pembukaan Polis PT. Prudential Life Assurance

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nop	Des	Jumlah
2017	30	19	29	20	1	5	39	16	14	3	37	57	273
2018	24	13	1	1	23	3	8	2	16	24	18	44	193

Sumber: PT. Prudential Life Assurance

Dari tabel diatas pada tahun 2017 jumlah *Net Case* atau Total pembukaan Polis sebesar 273. Sedangkan pada tahun 2018 jumlah jumlah *Net Case* atau Total pembukaan Polis sebesar 193.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah stres kerja. Menurut Handoko (2011:200), “Stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”. Terdapat dua kategori penyebab stres kerja yaitu *On The Job* dan *Off The Job*. Adapun kondisi-kondisi kerja yang dapat menyebabkan *Stress On The Job*, yaitu : beban kerja yang terlalu berlebihan, tekanan ataupun desakan waktu, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak cukup dalam melaksanakan tanggung jawab, peran yang ambigu (*role ambiguity*), adanya konflik antar pribadi dan antar kelompok, adanya perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan. Sedangkan kondisi kerja yang menyebabkan *Stress Off The Job*, yaitu : kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan, masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian anak keluarga.

PT Prudential Indonesia didirikan pada tahun 1995, PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) merupakan bagian dari Prudential plc, sebuah grup perusahaan jasa keuangan terkemuka di Inggris. Sebagai bagian dari Grup yang berpengalaman lebih dari 168 tahun di industri asuransi jiwa, Prudential Indonesia memiliki komitmen untuk mengembangkan bisnisnya di Indonesia.

Pada tanggal 25 November 2018 peneliti melakukan wawancara dengan salah satu manajer PT Prudential Life Assurance Cabang Bandung

yang beralamat di Ruko Metro Indah Mall sebagai bentuk data awal, beliau mengatakan :

“bahwa masalah stres yang berasal dari internal yakni keluarga tidak terlalu mempengaruhi karena sebagian besar keluarga mendukung, dengan alasan untuk bekerja atau berkarir adalah ada yang untuk membantu ekonomi keluarga, ada yang beralasan untuk mencari pengalaman kerja, dan juga berbagai alasan lain-lain. Dalam bekerja sebagai karyawan yang divisinya berada di kantor tentunya akan mendapat gaji, namun jika bekerja di divisi lapangan yakni sebagai karyawan lapangan yang terikat dengan perusahaan (agen lapangan) dia harus mencari beberapa nasabah baru akan mendapat uang. Oleh karena itu akan beda antara stress kerja antara divisi karyawan yang diam di kantor dengan divisi karyawan lapangan. Karyawan lapangan biasanya memiliki tingkat stress tinggi jika dia memiliki target nasabah yang harus dia dapatkan, namun jika karyawan lapangan (agen) yang tidak memiliki target nasabah biasanya tingkat stress kerjanya rendah. Namun berbeda dengan karyawan yang berada di divisi lain yaitu yang berada di kantor, biasanya divisi ini akan sibuk menjelang akhir tahun karena harus merekap semua data nasabah dan membukukannya, oleh karena itu karyawan divisi ini biasanya memiliki stress kerja rendah pada hari-hari biasa namun akan naik drastis stress nya jika menjelang akhir tahun seperti sekarang ini”.

Selain wawancara dengan manajer perusahaan, peneliti juga mewawancarai para karyawan, salah satu wawancara dengan karyawan menyatakan :

“bekerja sebagai agen lapangan setidaknya harus selalu gesit dan tampil percaya diri dalam setiap berkomunikasi dengan calon-calon nasabah. Apabila bekerja demi mencapai target pribadi tentunya harus rela kerja keras dan bersabar jika tidak mendapat nasabah. Jika tidak memiliki target maka dalam bekerja tidak mempunyai gairah maupun motivasi namun juga memiliki target itu dapat meningkatkan stres jika targetnya tidak tercapai. Persaingan tidak hanya terjadi antar sesama agen lapangan yang satu perusahaan namun juga harus bersaing dengan agen lapangan dari perusahaan yang lain.

Tuntutan dari perusahaan untuk mendapatkan jumlah nasabah tertentu tidak ada, namun target pribadi lah yang menjadi tolak ukur dalam bekerja. Setiap agen lapangan memiliki target masing-masing sehingga tidak bisa dipukul rata bahwa setiap agen ingin mendapatkan jumlah nasabah sedemikian. Perusahaan tidak pernah memaksa maupun memerintahkan harus dapat nasabah demikian, namun perusahaan hanya

mengingatkan agar dalam bekerja harus mempunyai target dan ambisi pribadi”.

Tabel 1.2

Data Karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Metro  
Bandung

Karyawan Laki-Laki	36
Karyawan Perempuan	43
Jumlah Karyawan	79

Sumber : PT Prudential Life Assurance Cabang Metro Bandung (2018)

Dari adanya kebutuhan pokok yang naik di wilayah Indonesia terutama di Kota Bandung membuat keresahan di kalangan para karyawan. Kenaikan harga kebutuhan barang pokok tiap tahunnya harus memaksa karyawan mengeluarkan uang lebih untuk memenuhi kebutuhan mereka. Biaya hidup yang semakin meningkat dari tahun ke tahun ini membuat stres karyawan meningkat. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan dapat dilihat beberapa gejala stres. Bila para perusahaan memandang stres kerja adalah hal biasa, kinerja karyawan mungkin akan menurun. Maka berdasarkan dari pentingnya kinerja karyawan dalam kaitannya dengan stres kerja, peneliti juga ingin mengetahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja atau dengan kata lain apakah stres kerja karyawan PT. Prudential Life Assurance membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang dan hasil wawancara peneliti serta data awal diatas maka dari itu peneliti menjadi tertarik untuk meneliti secara mendalam mengenai masalah-masalah stres dalam bekerja. Untuk itu peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dan hasilnya dituangkan kedalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Stress On The Job* dan *Stress Off The Job* terhadap Kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Metro Bandung”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penguraian yang telah dibahas di latar belakang penelitian, maka dapat teridentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, telah ditemukan beberapa indikasi gejala awal stres.
2. Stres merupakan masalah yang menyerang psikologis serta emosi seseorang. Stres tidak ditangani dengan baik akan berakibat bagi bagaimana tindakan serta perilaku karyawan dalam bekerja.
3. Kinerja karyawan akan mengalami penurunan jika dalam bekerjanya mengalami stres yang terlalu tinggi. Kinerja karyawan yang rendah akan mempengaruhi juga kinerja perusahaan atau organisasi.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan Rumusan Masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah *Stress On The Job* berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance Cabang Metro Bandung?
2. Apakah *Stress Off The Job* berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance Cabang Metro Bandung?
3. Apakah *Stress On The Job* dan *Stress Off The Job* berpengaruh Positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance Cabang Metro Bandung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hasil dari perumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui *Stress On The Job* berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan di PT. Prudential Life Assurance
2. Untuk mengetahui *Stress Off The Job* berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan di PT. Prudential Life Assurance
3. Untuk mengetahui *Stress On The Job* dan *Stress Off The Job* berpengaruh Positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Prudential Life Assurance

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Terdapat beberapa kegunaan yang didapat dari proses penelitian ini diantaranya adalah :

1. Kegunaan Teoretis

- a) Bagi peneliti, penelitian ini dapat menyediakan informasi mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
- b) Bagi perusahaan, penelitian dapat dijadikan pedoman ataupun referensi untuk membuat keputusan dalam menghadapi stres kerja karyawannya yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan
- c) Bagi masyarakat, penelitian ini dapat dijadikan referensi ataupun pegangan bagi masyarakat umum mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia guna mendukung pengembangan teori-teori yang telah ada

## 2. Kegunaan Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam membuat sebuah keputusan mengenai sebuah penanganan stres kerja karyawan perusahaan
- b) Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

## F. Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh *Stress On The Job* terhadap kinerja karyawan

Persaingan antara karyawan untuk mendapatkan nasabah menjadikan kondisi psikis karyawan terpengaruh. Emosi menjadi tidak stabil, adanya ketidaknyamanan antar sesama karyawan, serta belum

lagi harus dapat bersaing dengan perusahaan yang lain akan menjadikan produktivitas karyawan menurun. Jika karyawan memasang target pribadi maka akan menimbulkan stres tersendiri bagi dirinya yang akan berdampak bagi produktivitas kerjanya. Kondisi tersebut akan berimbas bagi perusahaan oleh karena itu perusahaan harus dapat menjadi penengah

## 2. Pengaruh *Stress Off The Job* terhadap kinerja karyawan

Stres terjadi karena berbagai macam kondisi. Salah satu kondisi terjadinya stres adalah permasalahan dari keluarga seperti kekurangan finansial yang menimpanya, permasalahan anak-anak dikeluarganya. Jika karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam lingkungan keluarganya maka akan mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

Permasalahan yang terjadi akan menyebabkan karyawan dalam bekerjanya menjadi kurang konsentrasi dan kurang tenang, akan menimbulkan rasa tidak nyaman bagi dirinya dalam bekerja, serta mengurung dirinya dengan permasalahan yang menimpanya. Ketika kondisi ini terjadi praktis akan menyebabkan kinerjanya menurun

## 3. Pengaruh *Stress On The Job* dan *Stress Off The Job* terhadap kinerja karyawan

Stres kerja terjadi pada diri karyawan, hal itu dikarenakan tekanan yang terus menerus dari atasan dan kurangnya keharmonisan rekan kerja. Pekerjaan yang banyak tidak jarang akan menimbulkan stres kerja, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu. Stres kerja yang terus

menerus akan menurunkan gairah serta motivasi kerja karyawan sehingga produktifitas dan kinerjanya menurun.

Penyebab *Stress On The Job* antara lain : Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, iklim politik yang tidak aman, ketidak jelasan peran, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan nilai antara karyawan dan perusahaan. Sedangkan penyebab *Stress Off The Job* adalah : kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal

## G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3  
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Majalah Mother And Baby	Stress Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Stress Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2	Edi Sutrisno (2014)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak	Stress Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Stress Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
3	Nurlaela Jum'ati, Himmayatul Wuswa (2013)	Stress Kerja ( <i>Occupational Stres</i> ) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Dan Penyehatan Lingkungan Di Kabupaten Bangkala	Stresor Individu (X1), Stresor Organisasi (X2), Kinerja (Y)	Stress Kerja Berpengaruh Signifikaan Terhadap Kinerja Karyawan

4	Uci Susilawati (2018)	Pengaruh <i>Stress Off The Job</i> Dan <i>Stress On The Job</i> Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di PT Buma Apparel Industry Subang	<i>Stress Off The Job</i> (X1), <i>Stress On The Job</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Stress Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
5	Nasrul Khoeri (2018)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Invention Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Bandung	<i>Stress On The Job</i> (X1), <i>Stress Off The Job</i> (X2), <i>Turnover Invention</i> (Y)	Stress Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Turnover Invention
6	Tritina Setyowati, Anik Nurhidayati (2012)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai	Stres Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), Kinerja (Y)	Stress Kerja Berpengaruh Positif Yang Signifikan Terhadap Kinerja

		Variabel Moderasi		Dengan Dimoderasi Oleh Dukungan Sosial
7	Tia Afrianty Purnamasari, Hamidah Nayati Utami, Mohammad Iqbal (2015)	Pengaruh Faktor Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Plaza Telkom Group Malang	Ambiguitas Peran (X1), Konflik Peran (X2), Peran Berlebih (X3), Tuntutan Antar Pribadi (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
8	Cristine Julvia (2016)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadapkinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Hikari	StresKerja (X1), Konflik Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Stress Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
9	Khoirunnisa Isnaini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja(X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Stress Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

		Karyawan Pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosongo		
10	Hendrikus William (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Cahaya Kalbar Tbk Pontianak	Stres Kerja (X),Kinerja(Y)	Stres Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : diolah dari beberapa penelitian

Secara umum dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang terangkum dalam tabel diatas, menyatakan bahwa antara stres kerja kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun yang membedakan antara penelitian peneliti dengan penelitian-penelitian didalam tabel adalah objek penelitian dan tahun diadakannya penelitian.

## H. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran maka penetapan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### HIPOTESIS I

Ho = *Stress On The Job* tidak berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan

Ha = *Stress On The Job* berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan

### HIPOTESIS II

Ho = *Stress Off The Job* tidak berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan

Ha = *Stress Off The Job* berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan

### HIPOTESIS III

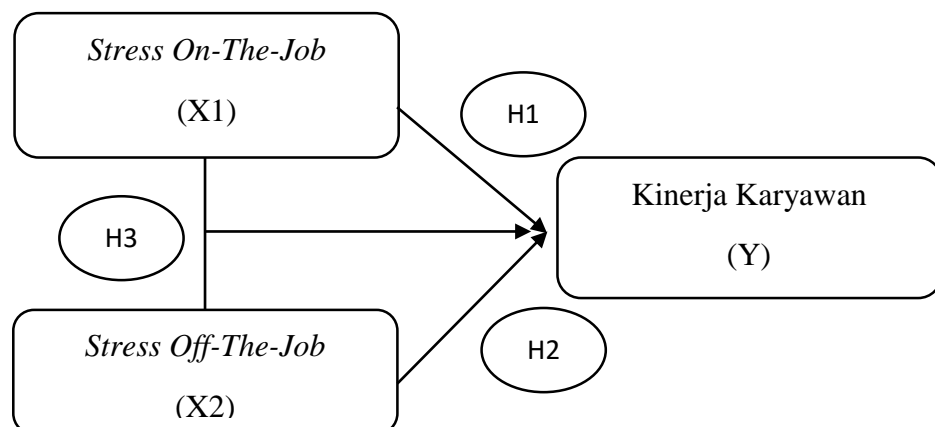
Ho = *Stress On The Job* dan *stress Off The Job* secara simultan tidak berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan

Ha = *Stress On The Job* dan *Stres Off The Job* secara simultan berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan

## I. Model Penelitian

Gambar 1.1

Model Penelitian



Sumber : Diolah oleh Peneliti (2018)

Dari gambar diatas dapat dilihat bagaimana *Stress Off The Job* dan *Stress Off The Job* yang merupakan dimensi stres kerja yang akan diuji pengaruhnya terhadap kinerjakaryawan. Maka gambar diatas dapat dipahami bagaimana pengaruh *Stress Off The Job* terhadap kinerja karyawan secara parsial, pengaruh *Stress Off The Job* terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan pengaruh *Stress Off The Job* dan *Stress Off The Job* secara simultan terhadap kinerja karyawan.