

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia otomotif khususnya di dealer mobil saat ini telah berkembang seiring dengan inovasi yang dilakukan oleh produsen mobil. Produsen mobil yang saat ini beredar di dunia mobil Indonesia adalah Wuling, Audi, BMW, Hyundai, KIA, Nissan, Honda, Suzuki, Mitsubishi, Daihatsu, Toyota dan lainnya. Setiap merek berlomba-lomba melakukan inovasi produknya dengan menawarkan desain, mesin, dan teknologi yang

Dikutip dari Gaikindo, dengan jumlah penduduk yang sangat besar dan pendapatan yang meningkat, Indonesia merupakan salah satu pasar yang paling menjanjikan, termasuk industri otomotif. Besarnya peluang pasar industri otomotif khususnya kendaraan roda empat atau mobil di Indonesia dapat dilihat dari pertumbuhan penjualan mobil setiap tahunnya. Dalam dua tahun terakhir, tingkat retail by brand sebanyak 1.073.543 unit pada tahun 2016 dan meningkat menjadi 1.152.641 unit pada tahun 2018 (Sutrisno & Kharisma, 2021).

Menurut beberapa orang penggemar otomotif Indonesia menjadi transaksi yang luar biasa, karena berubahnya menjadi temat produksi otomotif untuk di ekspor ke beberapa negara di benua Asia Tenggara. Namun, Indonesia menjadi industri manufaktur mobil terbesar di Asia Tenggara setelah Thailand yang menguasai 50% dari produksi mobil di wilayah ASEAN.

Industri otomotif secara mayoritas hampir 98% berada pada Pulau Jawa, kendaraan mayoritas populasi industri otomotif di Pulau Jawa tidak terlepas dari

kota-kota besar dengan jumlah penduduk sebagai konsumen terbanyak di Indonesia. Wilayah Jawa Barat merupakan wilayah industri otomotif terbanyak dari provinsi lainnya di Pulau Jawa baik Perusahaan otomotif skala besar, mikro dan kecil roda 2 dan roda 4 atau lebih karena potensi wilayah yang cukup luas.

Otomotif Kota Bandung sempat menjadi acuan tren yang memengaruhi skena modifikasi kota lain di Indonesia. Di era 1990-an, para *car enthusiast* di Bandung berkolaborasi bersama membesarkan skena otomotif dan modifikasi di berbagai kalangan.

Seiring dengan peningkatan minat masyarakat Indonesia terhadap sarana transportasi kompetitor dari merek yang berbeda membuat perusahaan harus menyusun strategi penjualan yang efektif. Di Indonesia terdapat berbagai macam perusahaan ternama yang menjual berbagai merek mobil dengan berbagai inovasi yang dibutuhkan oleh konsumen.

Sebagai tempat penelitian ini di PT. Suryaputra Sarana merupakan salah satu dealer resmi daerah Bandung dan sekitarnya. PT. Suryaputra Sarana adalah memberikan layanan terbaik bagi setiap pelanggannya, baik dalam penjualan mobil Mitsubishi, penjualan suku cadang (*sparepart*) Mitsubishi dan perbaikan (*Service*) dan pemeliharaan. PT. Suryaputra Sarana pun memiliki budaya Perusahaan yang berlandaskan asas kekeluargaan dan kerja sama. Agar mampu bersaing, maka Perusahaan dapat meningkatkan kualitas melalui Sumber Daya Manusia. Hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk

mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan Perusahaan Narimawati, U *et al* (2022)

Keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor penting efektifitas suatu perusahaan atau organisasi (Budiarti I & Pratama L 2022). Salah satu komponen penting yang sangat penting adalah sumber daya manusia (SDM) strategis di dalam perusahaan. Ini menunjukkan bahwa peran elemen manusia memiliki penting dalam mengambil tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan untuk organisasinya. Untuk memiliki karyawan yang setia dan berkualitas, organisasi harus mengelola SDM. Pada saat ini, tingkat konflik kerja yang tinggi telah menjadi masalah besar bagi banyak perusahaan. Jika tidak diatasi, konflik kerja berdampak negatif pada perusahaan, yaitu perusahaan yang menghadapi masalah konflik kerja membutuhkan waktu dan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru karena kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar atau berhenti. Keinginan adalah keinginan yang muncul pada seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Hasibuan (2019) Konflik kerja yang bersifat negatif, akan merugikan perusahaan. Hal ini memicu terhadap terpenuhinya kepuasan kerja pada karyawan. konflik yang terjadi antar individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok lainnya, konflik atasan dan bawahan. Semua ini akan menimbulkan kerugian perusahaan.

Menurut Pardita dan Surya (2020) Konflik merupakan perselisihan atau perjuangan antara dua pihak yang ditandai dengan permusuhan terbuka dan/atau campur tangan yang disengaja dengan pencapaian tujuan pihak lain.

Menurut Siregar & Usriyah (2021) konflik yang terjadi di suatu organisasi yang berakibatkan pada tidak terpenuhinya kinerja bisa disebabkan oleh beberapa Faktor. Konflik atau gesekan yang terjadi di dalam organisasi bisa terjadi di antara bawahan dengan atasan atau antar sesama bawahan. Hal ini dapat berimbas pada penurunan kinerja sehingga akan merugikan organisasi.

Menurut Widjaja, et al (2021) Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/Perusahaan) yang perlu membagi sumber daya yang seadanya atau aktivitas kerja atau realita bahwa mereka mempunyai perbedaan status, perbedaan misi, perbedaan nilai atau perbedaan pendapat.

Salah satu faktor yang sering menyebabkan konflik ditempat kerja adalah tingkat stress kerja yang tinggi. Stres kerja dapat menyebabkan emosi yang tidak stabil, yang dapat menyebabkan konflik di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengatasi dan mengelola stress kerja secara efektif untuk mencegah konflik dan meningkatkan kesejahteraan ditempat kerja.

Menurut Irma et al., (2019) stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan akibat kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja ini sering kali dirasakan oleh karyawan. Banyak tuntutan-tuntutan yang diberikan oleh Perusahaan, membuat para karyawan mengalami tekanan.

Menurut Prasetyo et al (2019) stres memiliki dampak paling kuat pada tindakan yang agresif seperti adanya permusuhan, keluhan dari seorang karyawan serta adanya tindakan perusahaan yang dilakukan secara berencana ataupun secara sengaja. Adapun alat ukur yang digunakan pada penelitian ini sebagai indikator stres kerja yang digunakan.

Menurut Napiti & Tarigan (2022) stres kerja merupakan yang bersifat kompleks dan tidak sederhana, karena sifatnya berupa tuntutan yang terjadi terhadap pola pikir yang menjadi beban seseorang dan menghambat sistem kinerja pada tubuh seseorang. Hal ini penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan karyawan karena jika stres kerja terjadi, hal itu dapat menghambat kinerja karyawan tersebut, yang pada gilirannya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena beban yang mereka tanggung bisa mengurangi produktivitas mereka yang pada gilirannya berdampak pada keseluruhan. Oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber stres kerja dan serta mengembangkan metode yang memungkinkan karyawan untuk mengelola stres dengan efektif. Dengan melakukan ini kita dapat meningkatkan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan karyawan, dan memperkuat kinerja perusahaan.

Menurut Susilo dan Wahyudin (2020) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sebagai bagian dari organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada

di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan (Rizaldi, A 2021). Kinerja merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengerjakan aktivitas di perusahaan untuk mencapai tujuan. Karyawan memiliki kontribusi yang signifikan bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Pada pernyataan diatas maka perusahaan perlu memokuskan perhatian pada kinerja karyawan dan mengatasi masalah-masalah yang dapat mempengaruhi peningkatan konflik kerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal untuk kesuksesan perusahaan.

Menurut Budiyanto & Mochammad (2020) kinerja karyawan merupakan keberhasilan yang karyawan capai selama bekerja pada suatu perusahaan yang didasarkan pada kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu.

Menurut Andhari (2020) kinerja karyawan merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh individu agar berbagai persyaratan dalam pekerjaan dapat tercapai, yaitu pada saat target kerja yang telah ditentukan berhasil diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan atau tidak melebihi tenggat waktu yang sudah ditetapkan maka tujuan akan terwujud yang didasarkan pada moral dan etika pada suatu perusahaan. Budiarti I *et al* (2020). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Kinerja Karyawan PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung dapat dilihat salah satunya dengan absensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun data absensi karyawan pada PT. Suryaputra Sara Kota Bandung dari bulan Januari sampai bulan April dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Data Kehadiran Absensi Karyawan Januari-April 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi (Alfa)	Presentase
Januari	50	26	6	0,46%
Februari	50	22	4	0,36%
Maret	50	23	7	0,60%
April	50	25	5	0,4%

Sumber: PT. Suryaputra Sarana

Pada tabel 1.1 Terlihat bahwa pada tahun 2024 data absensi karyawan PT. Suryaputra Sarana masih terdapat absensi tanpa keterangan. Jumlah absensi tanpa keterangan pada bulan Maret yaitu sebesar 0,60%. Dengan jumlah yang masih tinggi untuk kehadiran, maka dari itu PT. Suryaputra Sarana perlu meningkatkan disiplin kerja dengan memiliki kemampuan kerja agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar.

Selain kehadiran, penulis juga melakukan survei awal dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 15 responden karyawan PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung. Berikut hasil survei penulis:

Tabel 1. 2
Hasil Kuesioner Survei Awal Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Hasil Kuesioner	
		Ya	Tidak
1	Apakah kualitas kerja anda sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan?	73% (11)	26% (4)
2	Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	66% (10)	33% (5)
3	Apakah anda dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan?	80% (12)	20% (3)
4	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan telah ditetapkan oleh atasan dengan tepat waktu?	26% (4)	73% (11)

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan 1.2 tabel hasil survei tentang variabel kinerja karyawan jawaban responden menyatakan 73% atau 11 karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dikarenakan karyawan tidak memiliki sifat bertanggung jawab diantaranya para karyawan tersebut. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan yang rendah. Fenomena yang terjadi ini diperkuat dengan wawancara awal dengan pihak perusahaan yaitu salah satu karyawan PT. Suryaputra Sarana yang menyatakan bahwa adanya permasalahan mengenai karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor konflik kerja. Sedangkan konflik kerja negatif dalam organisasi dalam hal ini Perusahaan yaitu dapat menyebabkan menurunkan kepuasan kerja, stress kerja, menurunkan komitmen organisasi ataupun adanya niat untuk berhenti bekerja Weanur et al (2018).

Konflik kerja merupakan suatu perbedaan pendapat atau gagasan yang terjadi antar dua orang maupun lebih anggota di dalam organisasi kelompok yang diakibatkan oleh adanya perbedaan Erliana et al (2020). Menurut Widjaja,

Widhiyanti, & Mubarak (2021) Konflik kerja merupakan perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang diisyaratkan dengan menunjukkan perumusan secara terbuka atau mengganggu pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawan.

Namun terdapat fenomena yang terjadi di PT. Suryaputra Sarana mengenai konflik kerja. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu karyawan yang menyatakan dalam pekerjaan mengalami persaingan. Maka berdasarkan fenomena tersebut dibuatlah kuesioner awal sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Kuesioner Survei Awal Variabel Konflik Kerja

No	Pertanyaan	Hasil Kuesioner	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda sering merasakan bimbang melaksanakan pekerjaan?	60% (9)	40% (6)
2	Apakah tindakan saudara bisa mendapatkan hasil dalam menentukan pekerjaan?	66% (10)	33% (5)
3	Apakah pekerja yang tidak sesuai kemampuan dapat memicu emosional karyawan?	40% (6)	60% (9)
4	Apakah dalam kelompok pekerjaan mengalami persaingan?	73% (11)	26% (4)

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 hasil survei tentang variabel konflik kerja jawaban responden menyatakan bahwa 73% atau 11 menjawab ya bahwa dalam pekerjaan terdapat persaingan. Mayoritas karyawan merasa bahwa adanya persaingan ini mendorong mereka untuk memperlihatkan kemampuan terbaik yang mereka miliki.

Persaingan ini terjadi karena setiap karyawan berusaha menunjukkan kompetensi dan keterampilan mereka kepada rekan kerja dan atasan. Dengan demikian, persaingan dalam kelompok kerja dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan performa kerja mereka. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi konflik kerja yaitu stress kerja. Stres

merupakan elemen umum dalam pekerjaan apa pun dan orang harus menghadapinya di hampir setiap hari. Stres sebagai kondisi dinamis di mana individu dihadapkan dengan peluang, kendala, atau permintaan terkait dengan apa yang dia inginkan dan yang hasilnya dirasakan tidak pasti dan penting Ehsan&Ali, (2019).

Stres kerja merupakan tiap tekanan baik psikolog yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya Waruwu, (2018). Menurut Novaritpraja, (2020) Stres kerja adalah sebagai respon yang cukup berbahaya yang terjadi disaat penentuan dari pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya.

Penulis melakukan wawancara dengan salah satu karyawan dimana dari hasil wawancara tersebut terdapat fenomena mengenai stres kerja yaitu dimana karyawan PT Suryaputra Sarana kota Bandung merasa bahwa mereka merasa karyawan tidak diberikan tugas sesuai posisinya. Berdasarkan fenomena ini penulis membuat kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Survei Awal Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	Hasil Kuesioner	
		Ya	Tidak
1	Apakah pekerjaan yang menuntut adanya berbagai macam keterampilan?	73% (11)	26% (4)
2	Apakah anda selalu siap dalam melaksanakan pekerjaan?	80% (13)	20% (2)
3	Apakah komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik?	73% (11)	26% (4)
4	Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan?	33% (5)	66% (10)
5	Apakah anda merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan Ketika karyawan melakukan kesalahan kerja?	60% (9)	40% (6)

Sumber: Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan 1.4 tabel hasil survei tentang variabel Stres kerja jawaban responden menyatakan bahwa 66% atau 10 karyawan menyatakan merasa bahwa selalu diberikan tugas tidak sesuai dengan posisi dan jabatannya. Hal ini bahwa karyawan selalu diberi tambahan tugas oleh atasan tidak sesuai dengan kesepakatan masing-masing atau tidak sesuai dengan posisi jabatan dan atasan tidak peduli terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan, seperti bagian personalia diberikan tugas mengaudit barang yang merupakan bukan tugas bagian personalia tersebut.

Selain beberapa fenomena yang sudah dipaparkan diatas yang melatar belakangi penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan Yasiri, F.A, & Almanshur, F. (2022). Hasil penelitian konflik terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan pada PG. Kribet Baru Malang. Adapun penelitian yang dilakukan Irfanudin, A.M. (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai regresi $-0,583X1$. Nilai thitung $-7,513 < t_{tabel} 1,994$ yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi $-0,526X2$. Nilai thitung $-7,015 < t_{tabel} 1,994$ yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait stress kerja yang ada dalam penelitian terdahulu oleh Aulia M (2021). Hasil ini menunjukkan Stres kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien variabel dimana faktor stres kerja bertanda positif. Uji signifikansi berdasarkan uji t antara variabel stres

kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Telanaipura Jambi. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang berbeda ditunjukkan oleh Sukma ariasa Yulianti & Lie Liana (2022). Hasil penelitian ini stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $-0,012$ dengan nilai signifikan $0,910 > 0,05$. Maka hipotesis stres kerja ditolak. Hasil penelitian yang beragam dan kontradiktif mengenai kinerja maka menunjukan masih terjadi *Research gap*.

Maka berdasarkan gap research dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYAPUTRA SARANA KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan salah satu aspek terpenting dari penelitian ini agar penelitian terstruktur dan memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dikarenakan karyawan tidak memiliki sifat bertanggung jawab. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan yang rendah.

2. Sebagian besar karyawan sering mengalami persaingan dalam kelompok kerja. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa konflik kerja masih tinggi.
3. Sebagian karyawan menyatakan merasa bahwa karyawan selalu diberikan tugas tidak sesuai dengan posisi dan jabatnya. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa stres kerja sangat tinggi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Suryaputra Sarana.
2. Apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung.
3. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung.
4. Seberapa besar konflik kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan sebagaimana yang menggambarkan dalam perumusan masalah mengenai Konflik Kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryaputra Sarana, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan secara teoritis dari penelitian yang dilaksanakan, diharapkan dapat membantu dalam menambah pengetahuan, dan dijadikan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya sehingga mampu menunjang perkembangan dalam bidang Ilmu Manajemen dan menambah wawasan serta referensi pengetahuan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dalam lingkungan manajemen sumber daya manusia dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

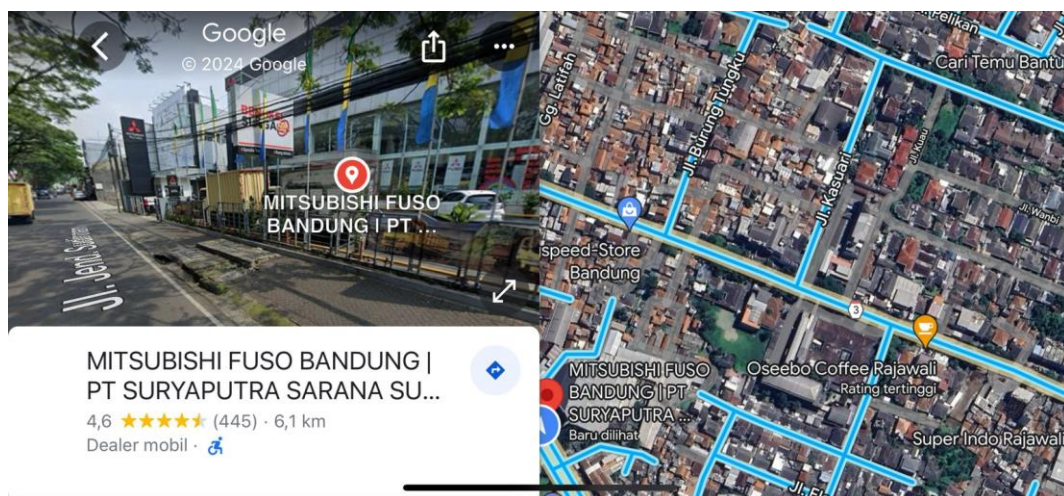
2. Bagi Peneliti Lain

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan serta dapat dijadikan pengkajian bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Suryaputra Sarana yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 776-778, Maleber, Kec. Andir, Kota Bandung, Jawa Barat. Adapun gambar lokasi penelitian penulis sebagai berikut:



Gambar 1. 1
Lokasi Penelitian

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul Penelitian																				
2.	Melakukan Penelitian																				
3.	Mencari Data																				
4.	Membuat Proposal																				
5.	Seminar																				
6.	Revisi																				
7.	Penelitian Lapangan																				
8.	Bimbingan																				
9.	Sidang																				

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024