BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bagi perusahaan besar yang menargetkan profit dalam jangka panjang, karyawan adalah aset. Karyawan tidak selalu loyal (setia) kepada perusahaannya karena karyawan dapat mengundurkan diri dengan alasan tertentu. Untuk dapat membantu meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan, ada 7(tujuh) hal yang dapat diperhatikan oleh perusahaan, yaitu dengan memberikan hak-hak karyawan dengan baik, seperti: gaji, kompensasi, tunjangan kesehatan, tunjangan tenaga kerja, tunjangan hari tua, fasilitas dan jaminan social.

Hak-hak di atas tentunya harus diberikan secara profesional agar karyawan fokus kepada kewajibannya tanpa direpotkan memikirkan hal-hal lain yang mengganggu, artinya karyawan dapat tenang bekerja untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Ketenangan bekerja yang terjadi pada karyawan, akan berpengaruh terhadap kinerja perususahaan, secara teori pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Namun kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria, agar produktivitasnya meningkat, sehingga yang diharapkan dapat berjalan sesuai yang diinginkan.

Berkaitan dengan harapan perusahaanya tersebut diatas, tentunya tidak terlepas dari faktor negatif yang kemungkinan terjadi yang tidak dapat dihindari, diantaranya yaitu konflik.

Sepanjang kehidupan manusia senantiasa dihadapkan dan bergelut dengan konflik, baik itu secara individu maupun organisasi. Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan. Demikian halnya dengan kehidupan organisasi, setiap anggota organisasi senantiasa dihadapkan pada konflik, dapat konflik antar individu, konflik antar kelompok atau yang lain. Didalam organisasai perubahan atau inovasi baru, sangat rentan menimbulkan konflik.

Dalam paradigma lama banyak orang percaya bahwa konflik akan menghambat organisasi berkembang. Namun dalam paradigma baru ada pandangan yang berbeda. Konflik memang bisa menghambat, jika tidak dikelola dengan baik, namun jika dikelola dengan baik konflik bisa menjadi pemicu berkembangnya organisasi menjadi lebih produktif.

Manajemen konflik sangat berpengaruh bagi anggota organisasi. Pimpinan perusahaan dituntut untuk menguasai manajemen konflik agar konflik yang muncul dapat berdampak positif untuk meningkatkan mutu perusahaan.

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik, termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar, dan bagaimana mempengaruhi kepentingan dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi

konflik. Hal ini karena komunikasi efektif di antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.

Tentunya semua tidaklah mudah seperti membalikan telapak tangan, tetapi harus ada peran langsung keikut sertaan dalam manajemen untuk dapat mengkontrol dan memberikan teknik cara agar untuk dapat terjaminnya mutu atau kualitas, sehingga karyawan dapat dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebenani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan makin kuat.

Manajemen Sumber Daya Manusia disingkat MSDM adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengelola SDM adalah departemen sumber daya manusia atau biasa disebut dengan istilah *Human Resource Department* (HRD).

Menurut A.F. Stoner Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi yang memerlukannya. MSDM juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Karyawan pada umumnya lebih senang berinteraksi dengan manajer mereka sendiri di banding dengan pegawai staf, maka beberapa departemen

sumber daya manusia dapat menunjukan manajer lini untuk berperan sebagai pelatih dan fasilitator.

Salah satu fungsi MSDM adalah penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja SDM merupakan tanggung jawab departemen SDM dan para manajer. Para manajer harus mengevaluasi penilaian kinerja perusahaan terhadap tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen SDM bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan. Departemen SDM juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

Seperti yang telah di uraikan diawal bahwa perusahaan besar yang menargetkan profit dalam jangka panjang dan karyawan adalah sebagai asset, tetapi adakalanya karyawan pada saat tertentu tidak selalu merasa nyaman karena situasi yang terjadi pada perusahaan, ketidak nyamanan akan membuat karyawan menjadi tidak kontrol terhadap dirinya atau lingkungan yang akan berdampak terhadap perusahaan, sehingga karyawan dapat saja mengalami stres dan mengundurkan diri dengan alasan tertentu.

Bagi organisasi, stres di tempat kerja dapat berakibat pada kurangnya komitmen terhadap organisasi, rendahnya kepuasan kerja, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya *turnover*.

Stres di tempat kerja pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Margiati, 1999:76).

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan, alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen harus berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan. Timbulnya stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif.

Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulanginya secara adaptif dan efektif, hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Hal ini bukanlah cara yang efektif bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Sebelum masuk ke cara-cara yang lebih spesifik untuk mengatasi stressor tertentu, harus diperhitungkan beberapa pedoman umum untuk memacu perubahan dan penaggulangan.

Oleh karena itu pengelolaan konflik dan pengendalian stres diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Pengelolaan yang dilakukan agar tidak terjdi konflik adalah dengan adanya faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu .

Secara teknis atau keahlian mengelola konflik adalah melalui pendekatan terhadap konflik itu sendiri, karakteristik orang-orang yang terlibat di dalamnya, keahlian individu yang terlibat dalam penyelesaian konflik, pentingnya isu yang menimbulkan konflik dan ketersediaan waktu dan tenaga,

Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung, perusahaan PT Sherish Cipta Interindo Bandung adalah salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang *furniture,* khususnya memproduksi *kitchen wardrobe* dengan menggunakan mesin-mesin dengan kualitas produk yang canggih untuk melayani kepuasan pelanggan.

Produk PT. Sherish Cipta Interindo Bandung banyak diminati oleh masyarakat sehingga permintaan produknya meningkat, dengan meningkatnya permintaan pesanan terhadap produk *furniture* tersebut sehingga berpengaruh terhadap kondisi perusahaan, baik ditinjau dari segi organisasi, manajerial, dan individu.

Untuk mendapatkan keadaan yang terjadi, peneliti memerlukan data perusahaan, dimana data tersebut dijadikan data dukung untuk analisa dan evaluasi selanjutnya.

PT Sherish Cipta Interindo memiliki kapasitas produksi barang yang tinggi, kapasitas produksi yang besar membutuhkan SDM yang baik.

Tuntutan penguasaan teknologi dan *skill* untuk mendesain dalam produksi barang-barang *furniture* juga membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.

PT Sherish Cipta Interindo Bandung harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan pembinaan agar tidak terjadi konflik dan stres.

Dengan pengelolaan manajemen konflik dan pengendalian stres yang baik, ditandai dengan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik pula. Hasil yang diperoleh saat ini bahwa perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan keinginan konsumen. Namun demikian pada kenyataannya masih ada konflik dan stres yang terjadi di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa konflik dan stres pada kenyataannya dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan.
Faktor-faktor yang berpengaruh juga diantaranya ditandai dengan meningkatnya Tenaga kerja, meningkatnya produksi, meningkatnya kehadiran, dan juga volume penjualan.

Pada tabel 1.1 sampai dengan tabel 1.3 halaman 8 sampai halaman 10 adalah tabel rekapitulasi kehadiran karyawan PT Sherish Cipta Interindo Bandung periode tahun 2013-2015.

Data tabel menunjukkan adanya keterkaitan bahwa faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang berpengaruh tehadap kinerja karyawan. Data lainnya untuk menunjang pernyataan tersebut ditunjukan dengan data dukung dalam bentuk grafik volume penjualan perusahaan pada tahun 2013 sampai tahun 2015 yang dikaitkan dengan kinerja perusahaan.

Gambar 1.1 halaman 11 adalah sebagai informasi bahwa kinerja karyawan dapat berpengaruh juga terhadap volume penjualan. Data yang diperoleh adalah data karyawan pada bulan Oktober tahun 2015.

Tabel 1.1 berikut adalah rekapitulasi kehadiran karyawan perusahaan selama 3 tahun dari tahun 2013-2015 setelah diolah dengan satuan persen (%).

Tabel 1.1

Rekapitulasi Presentase Kehadiran Karyawan

PT Sherish Cipta Interindo Bandung pada Tahun 2013

Divisi	Presentase Kehadiran Karyawan pada Tahun 2013											
	Jan	**Feb**	**Mar**	**Apr**	**Mei**	**Jun**	**Jul**	**Agt**	**Sep**	**Okt**	**Nov**	**Des**
Design Asisten/ RnD	100	100	100	100	100	95	90	100	98	100	85	100
Office Admi-mistration	99	100	100	90	99	100	100	99	100	90	90	90
Production	90	94	99	89	99	100	95	85	99	100	85	100
Finance/ Accounting	100	100	100	100	100	100	95	100	100	100	95	95
IT Staff	85	90	100	100	85	90	100	100	88	90	95	85
Sales Marketing	100	100	95	90	95	90	90	100	100	100	85	100

Sumber : PT Sherish Cipta Interindo Bandung, diolah 2015.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa presentase kehadiran karyawan tahun 2013 sudah baik dan sudah mencapai kehadiran yang telah ditentukan oleh perusahaan diatas standar yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 99%. Presentase rata-rata kehadiran yang paling rendah pada tahun 2013 adalah 94 % pada divisi *IT Staff* dan tertinggi mencapai rata-rata mencapai 98% yaitu divisi *Finance/Accounting* .

Pada tabel selanjutnya pada halaman 9 yaitu rekapitulasi presentase kehadiran karyawan PT Sherish Cipta Interindo Bandung pada tahun 2014.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Presentase Kehadiran Karyawan

PT Sherish Cipta Interindo Bandung pada Tahun 2014

Divisi	**Presentase Kehadiran Karyawan pada Tahun 2014**											
	Jan	**Feb**	**Mar**	**Apr**	**Mei**	**Jun**	**Jul**	**Agt**	**Sep**	**Okt**	**Nov**	**Des**
Design Asisten/ RnD	100	100	100	100	100	95	90	100	98	100	85	80
Office Admi-Mistration	99	100	100	90	99	100	100	99	100	90	90	100
Production	90	99	99	89	100	95	95	85	99	100	100	100
Finance/ Accounting	100	100	100	100	100	100	95	100	100	100	95	95
IT Staff	85	99	100	100	80	95	100	100	80	100	95	85
Sales Marketing	100	100	95	90	95	90	90	100	100	100	85	100

Sumber : PT Sherish Cipta Interindo Bandung, diolah 2015

Berdasarkan pada data tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa presentase kehadiran karyawan PT Sherish Cipta Interindo Bandung sudah lebih baik dan sudah mencapai kehadiran yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu 95%. Presentase rata-rata kehadiran yang paling rendah pada tahun 2014 adalah 95 % pada *IT Staff*, apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2013 divisi adminisrasi mengalami kenaikan 1 % dan memenuhi standar kehadiran

yang ditentukan perusahaan. Persentasi tertinngi masih sama dengan tahun yang lalu yaitu divisi *Finance/Accounting* mencapai hampir 98 % .

Tabel 1.3 halaman 10 adalah rekapitulasi presentase kehadiran karyawan PT Sherish Cipta Interindo Bandung pada Tahun 2015.

Tabel 1.3

Rekapitulasi Presentase Kehadiran Karyawan

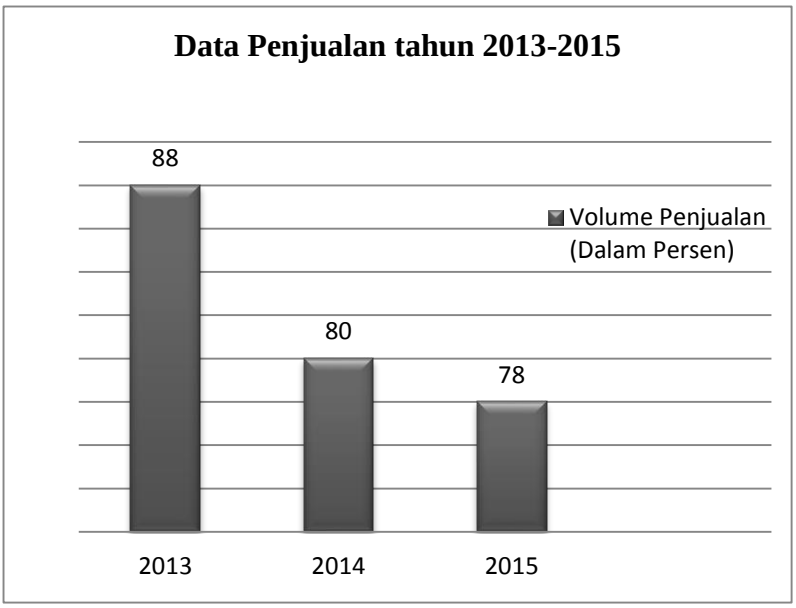
PT Sherish Cipta Interindo Bandung pada Tahun 2015

Divisi	**Presentase Kehadiran Karyawan pada Tahun 2015**									
	Jan	**Feb**	**Mar**	**Apr**	**Mei**	**Jun**	**Jul**	**Agt**	**Sep**	**Okt**
Design Asisten/ RnD	100	100	100	100	100	95	90	100	100	100
Office Admi-Mistration	99	100	100	90	99	100	100	99	100	90
Production	90	99	99	89	100	95	95	85	99	99
Finance/ Accounting	100	100	100	100	100	100	95	100	100	100
IT Staff	85	90	100	100	80	95	100	100	100	80
Sales Marketing	100	100	99	95	95	90	90	100	100	100

Sumber : PT Sherish Cipta Interindo Bandung, diolah 2015.

Berdasarkan pada data tabel 1.3 diatas menjelaskan bahwa presentase kehadiran karyawan PT Sherish Cipta Interindo Bandung sampai tahun 2015 masih stabil dari tahun sebelumnya. Presentase rat-rata kehadiran yang paling rendah sampai bulan Oktober tahun 2015 masih sama dengan tahun sebelumnya ada pada divisi *IT Staff* yaitu 95%. Persentasi rata-rata tertinggi masih pada divisi *Finance/Accounting* dengan angka presentase 99,5% hampir mencapai 100%.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebagai salah satu faktor data dukung pada perusahaan dapat dilihat juga dari data frekwensi volume penjualan dari tahun 2013 -2015, yang ditunjukkan pada Gambar 1.1 berikut.



Sumber : PT Sherish Cipta Interindo Bandung, diolah 2015

Gambar 1.1

Grafik Frekuensi Volume Penjualan Tahun 2013 – 2015

Berdasarkan Gambar 1.1 dalam bentuk grafik batang dapat dilihat bahwa frekuensi volume penjualan yang dicapai oleh perusahaan dari tahun 2013 – 2015 mengalami fluktuatif apabila diukur dari target penjualan yang standar penjualan sebesar 85 %.

Pada kenyataan dengan nilai fluktuatif sesungguhnya perusahaan telah mencapai target penjualan sesuai dengan target atau sesuai yang di standarkan. Data yang dapat dilihat bahwa pada tahun 2013 volume penjualan mencapai tingkat 88%, pada tahun 2014 mencapai tingkat 80% dan pada tahun 2015 (data

sampai bulan Oktober 2015) mencapai tingkat 78%, berdasarkan sumber dari perusahaan dimungkinkan pada akhir tahun 2015 dapat mencapai 85% (dibuktikan dengan adanya data pemesanan/produksi). Akan tetapi adanya fluktuatif penjualan dari tiap tahunnya, seperti pada tahun 2015 mengalami kenaikan dari tahun 2014, pada tahun 2014 mengalami penurunan dibandingkan dari tahun 2013, pada tahun 2013 melebihi standar yang ditentukan,dan pada tahun 2014 mengalami penurunan dari tahun 2013.

Hal ini dimungkinkan karena dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan yang lebih baik diakibatkan adanya pengelolaan manajemen konflik dan pengendalian stres secara kompeten. Meningkatnya volume penjualan di dukung juga dengan nilai rata-rata kehadiran karyawan untuk menunjukkan bahwa kinerjanya baik. Jumlah karyawan PT Sherish Cipta Interindo pada bulan sampai bulan Oktober 2015 sebanyak 89 (delapan puluh sembilan) karyawan. Komposisi jumlah karyawan terdiri dari Divisi *Desainer Asistent/RnD* 18 orang karyawan, *Office Administration* 14 orang karyawan, *Production* 25 orang karyawan, *Finance/Accounting* 6 orang karyawan, *IT Staff* 12 orang karyawan dan *Sales/Marketing* 14 orang karyawan.

Tabel 1.4 berikut adalah rekapitulasi presentase rata-rata kehadiran karyawan PT Sherish Cipta Interindo Bandung, dan persentase rata-rata volume penjualan pata tahun 2013-2015.

Tabel 1.4

Rekapitulasi Presentase Rata-rata kehadiran karyawan

tahun 2013 – 2015

Keterangan	**Tahun**		
	2013	**2014**	**2015*)**
Presentase Kehadiran	95%	96%	97%
Volume Penjualan	88%	80%	78%

Sumber :PT Sherish Cipta Interindo Bandung,diolah 2015.
**Data sampai bulan Oktober 2015*

Dengan demikian, kehadiran karyawan belum mencapai standar yang telah ditentukan oleh PT Sherish Cipta Interindo Bandung yaitu sebesar 100% .

Belum tercapainya kehadiran 100% dapat menjadikan kendala terhadap kinerja karyawan, seperti terjadi pada tahun 2013 bahwa rata-rata kehadiran karyawan sebesar 95%, tetapi meningkat pada tahun beriktnya. Apabila kehadiran tidak memenuhi standar dapat menghambat kuantitas dan kualitas kerja karyawan akan berakibat pada volume penjualan.

Hal kehadiran diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pihak pimpinan bagian kepegawaian/HRD di PT Sherish Cipta Interindo Bandung, yang menyatakan belum optimalnya disiplin kerja karyawan diantaranya seringkali terjadi beberapa pegawai yang terlambat datang bahkan ada yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Konflik dan Pengendalian Stres Pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung”

Sebelum melakukan penelitian, penulis melakukan survei awal pada karyawan PT Sherish Cipta Interindo Bandung sebagai awal menentukan langkah penelitian selanjutmya. Survei awal yang selanjutnya akan digunakan mencari informasi yang akurat sebelum penilai data melalui kuesioner.

Berikut adalah survei awal yang dilakukan penulis, meliputi beberapa pertanyaan tentang kinerja karyawan, manajemen konflik dan pengendalian stres.

Pada survei awal yang dilakukan ada beberapa pertanyaan dengan jawaban ya atau tidak. Tabel 1.5 adalah data untuk survei awal penelitian.

Tabel 1.5
Survei Awal Penelitian

PERTANYAAN	**JAWABAN**	
	YA (%)	**TIDAK (%)**
Peningkatan Kinerja Karyawan		
1. Apakah anda selalu datang tepat waktu ?	30	70
2. Apakah latar belakang pendidikan yang anda miliki saat ini sesuai dengan posisi anda di perusahaan?	20	80
3. Apakah anda selalu memberi motivasi kepada kaeyawan yang lain?	20	80
4. Apakah anda selalu tepat waktu saat mengerjakan tugas yang diberikan?	20	80
Manajemen Konflik		
1. Apakah anda mampu menerima pendapat dari rekan kerja?	30	70
2. Apakah disiplin/ aturan perusahaan anda membebani anda?	25	75
3. Apakah komunikasi antara atasan dan bawahan pada tempat anda bekerja berjalan dengan baik?	20	80
4. Apakah atasan anda memberikan informasi yang jelas?	35	65
Pengendalian Stres		
1. Apakahruangan tempat anda bekerja nyaman ?	33	67
2. Apakah tempat kerja anda mudah transportasi?	20	80
3. Apakah beban kerja anda sudah sesuai dengan kompensasi yang di berikan?	25	75
4. Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan anda di kejar waktu?	30	70

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada Latar belakang tersebut, maka dapat di identifikasikan masalah yang berkaitan dengan yang berpengaruh pada kinerja karyawan melalui manajemen konflik dan pengendalian stres yang efektif sebagai berikut:

1. Beberapa pegawai yang merangkap pekerjaan dan ruang kerja yang sempit maka membuat tidak nyaman, sehingga menurunkan kinerja karyawan.
2. Konflik yang terjadi karena adanya pegawai yang mempunyai pekerjaan merangkap.
3. Stres yang terjadi karena tempat atau ruangan kerja yang sempit.
4. Kinerja karyawan menjadi menurun dan jelek disebabkan konflik dan stres.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi diatas maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan yang ada pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
2. Bagaimana pengelolaan manajemen konflik pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
3. Bagaimana pengendalian stres karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
4. Apakah peningkatan kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung dipengaruhi manajemen konflik dan pengendalian stres.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Konflik dan Pengendalian Stres.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
2. Untuk mengetahui pengelolaan manajemen konflik pada PT. Sherish Cipta Interindo Bandung.
3. Untuk mengetahui pengendalian stres karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menguji besarnya faktor organisasi, faktor individu dan faktor lingkungan yang berpengaruh pada kinerja karyawan melalui manajemen konflik dan pengendalian stres pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian penulis mengharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Sherish Cipta Interindo Bandung mengenai peningkatan kinerja melalui manajemen konflik dan pengendalian stres.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis pada penelitian ini ditujukan bagi pengembangan Ilmu Manajemen pada umumnya dan khususnya bagi peneliti lain pada waktu yang akan datang.

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

Bagi pengembangan Ilmu Manajemen tentang terkaitnya antara peningkatan kinerja melalui manajemen konflik dan pengendalian stres.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini berguna untuk penelitian lain dalam menambah ilmu dan sumber penelitian yang berguna bagi peneliti lain.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi unsur dalam penelitian ini yaitu PT Sherish Cipta Interindo bandung yang berlokasi di Jalan Panyaungan No. 15 Cileunyi Kab. Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti sampai penyusunan selesai yaitu selama 6 (enam) bulan, mulai dari bulan September 2015 sampai dengan bulan Februari 2016.

Jadwal kegiatan yang selama 6(enam) bulan ini akan dimulai dari kegiatan pengumpulan proposal penelitian , ACC tim dosen spesialisasi, Bimbingan UP, pendaftaran seminar UP, Revisi UP, bimbingan sidang akhir, pendaftaran Sidang

Akhir, Sidang Akhir, Revisi Sidang Akhir dan Pengumpulan draft. Tabel 1.6 berikut adalah jadwal Penelitian dan Pembuatan Usulan Penelitian .

Tabel 1.6

Jadwal Kegiatan Penelitian dan Pembuatan Usulan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Agustus-Desember 2015 dan Januari – Februari 2016																							
		Septem-ber 2015				Oktober				November				Desember				Januari 2016				Februari			
1	Pengumpulan Proposal Penelitian																								
2	ACC Tim Dosen Spesialisasi																								
3	Bimbingan UP																								
4	Pendaftaran Seminar UP																								
5	Seminar UP																								
6	Revisi UP																								
7	Bimbingan Sidang Akhir																								
8	Pendaftaran Sidang Akhir																								
9	Sidang Akhir																								
10	Revisi Sidang Akhir																								
11	Pengumpulan draft																								