

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Gerak perubahan zaman senantiasa terus berkembang dari waktu ke waktu yang senantiasa pula sesuai dengan tuntutan kebutuhan hidup manusia, demikian pula dengan perkembangan teknologi informasi selain menyediakan media informasi dari berbagai bidang ilmu pengetahuan, teknologi informasi diharapkan menjadi media yang dapat mengontrol kebutuhan serta keinginan setiap penggunanya. Maka setiap sumber daya harus dapat dikendalikan secara maksimal dan profesional, hal itu dimaksudkan agar keberhasilan dapat terwujud.

Pada masa sekarang ini dengan teknologi yang serba canggih semua aspek dituntut untuk bekerja lebih cepat, baik dalam proses pengolahan data maupun dalam penyajian informasi semuanya harus tersaji dengan cepat, tepat dan akurat.

Bisnis dunia hiburan adalah salah satu aspek yang ikut terkena dampak dari berkembangnya teknologi informasi. Dunia hiburan kini menuntut segala sesuatu berjalan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Pada saat ini para pelaku dunia hiburan lebih cenderung memanfaatkan jasa dari *event organizer* untuk menangani acara yang akan mereka buat. Mereka memanfaatkan jasa *event organizer* ini untuk memudahkan mereka dalam mengatur jalannya acara yang akan mereka buat.

Menurut pakar manajemen Rhenald Kasali, bahwa *event organizer* adalah bisnis yang menerapkan konsep manajemen yang dibangun dari sebuah tim yang

mencatat *every single detail* dari proses memilih acara, mengemas acara, memenuhi pembayaran, mengurus perizinan, meyakinkan keamanan pelaksanaan, merekam gejolak keinginan pasar, serta menyiapkan teknologi dan pemasarannya, sampai pada *event report* (laporan pertanggung jawaban) atau evaluasi.

*Event Organizer* adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *event organizer* yaitu CV. Grand Spinach Indonesia yang berlokasi di Jl. Maribaya No. 216, Langensari, Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Pada umumnya perusahaan *event organizer* harus bisa mempertahankan melayani kebutuhan pelayanan jasa. Dalam hal ini para karyawan harus memiliki kinerja yang sangat baik upaya meningkatkan kualitas pelayanan jasa khususnya dalam melayani dan memenuhi keinginan pengguna jasa. Kinerja karyawan dapat dilihat dari banyak faktor yang mempengaruhi saat melayani pengguna jasa salah satunya adalah tidak melayani pengguna jasa dengan sikap yang baik di karenakan masalah keluarga konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Dalam hal ini tidak ada seorang pun yang akan mampu berkinerja dengan baik jika tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Karyawan yang mengalami tuntutan kinerja yang terlalu tinggi di rumah kemungkinan besar akan mengalami sulit berkonsentrasi dengan baik dalam menjalankan tugas. Sedangkan, pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan kewajiban bagi para karyawan dalam sebuah organisasi termasuk pada perusahaan CV. Grand Spinach Indonesia. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya mempunyai tujuan yang sama

yaitu mengharapkan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan pengguna jasa sesuai apa yang ditentukan sebelumnya. Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan mengesampingkan masalah pribadi atau konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) bukanlah pekerjaan yang mudah karna manusia adalah makhluk yang mempunyai perasaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya evaluasi tentang masalah yang mengganggu kinerja karyawan yaitu sikap karyawan yang terganggu oleh masalah pribadi, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Fenomena menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV. Grand Spinach Indonesia menurun karena kurangnya pembinaan pimpinan dalam mengenai masalah konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Inilah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam melayani pengguna jasa melaksanakan pekerjaannya.

Sehubungan dengan kinerja karyawan yang menurun dipengaruhi oleh masalah pribadi/keluarga, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) perlu adanya sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan yaitu memperbaiki kepribadian karyawan agar kinerja karyawan meningkat dan tidak terjadi lagi masalah penurunan kinerja karyawan yang di sebabkan oleh masalah pribadi/keluarga, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Kepriadian Lima Besar (*Big five personality*) adalah 5 *trait* kepribadian yang harus di terapkan oleh pimpinan upaya menangani penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh masalah

pribadi/keluarga, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), 5 *trait* kepribadian tersebut adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan berbagai persoalan yang ada di dalam organisasi terutama masalah kinerja karyawan yang menurun yang di akibatkan oleh masalah pribadi/keluarga, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan pentingnya kepribadian lima besar (*big five personality*) dalam sebuah organisasi. Dapat dilihat bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan kepribadian lima besar (*big five personality*) merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan dan selalu mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner penulis terhadap 10 karyawan CV. Grand Spinach Indonesia.tentang masalah konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

**Tabel 1.1**

**Hasil Survey Awal Kuesioner Konflik Pekerjaan-Keluarga**

No	Pertanyaan	Presentase	
		Ya	Tidak
1	Karyawan merasa waktu yang digunakan pada saat bekerja menghalangi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban keluarga	30%	70%
		Waktu yang dibutuhkan cukup untuk memenuhi kewajiban keluarga	Waktu yang dibutuhkan tidak cukup untuk memenuhi kewajiban keluarga

2	Karyawan merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	80%	20%
		Merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	Dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga
3	Ketegangan yang dialami karyawan sering kali mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga	30%	70%
		Mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga	Tidak mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga
4	Ketegangan atau ketidakharmonisan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja karyawan	80%	20%
		Mengganggu kinerja karyawan	Tidak mengganggu kinerja karyawan
5	Permasalahan keluarga yang dihadapi karyawan menyebabkan karyawan berperilaku emosional	50%	50%
		Menyebabkan karyawan berperilaku emosional	Tidak menyebabkan karyawan berperilaku emosional

Sumber : Kuesioner Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang di sebar ke-10 karyawan CV. Grand Spinach Indonesia dapat di simpulan bahwa terkadang sebagian masalah keluarga, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) mempengaruhi pekerjaan dan juga karena sebagian masalah keluarga, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) yang di alami terkadang karyawan merasa kinerja menurun.

Hal ini didukung hasil survey awal penulis berupa wawancara dengan 4 karyawan CV. Grand Spinach Indonesia :

**Tabel 1.2****Hasil Survey Awal Wawancara Konflik Pekerjaan-Keluarga**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Kesimpulan Jawaban</b>
1	Waktu yang digunakan pada saat bekerja menghalangi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban keluarga	Karyawan sebagian besar merasa waktu yang digunakan untuk bekerja tidak mempengaruhi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban keluarga
2	Karyawan merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	Sebagian besar karyawan merasa terkadang merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga
3	Ketegangan saat bekerja mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga	Sebagian besar karyawan merasa Ketegangan yang dialami karyawan saat bekerja tidak mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga
4	Ketegangan atau ketidakharmonisan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja karyawan	Sebagian besar karyawan merasa Ketegangan atau ketidakharmonisan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja karyawan
5	Permasalahan keluarga yang dihadapi menyebabkan karyawan berperilaku emosional	Sebagian karyawan merasa Permasalahan keluarga yang dihadapi menyebabkan karyawan berperilaku emosional dan sebagian karyawan merasa Permasalahan keluarga yang dihadapi tidak menyebabkan karyawan berperilaku emosional

Sumber : Wawancara Karyawan

Berdasarkan tabel 1.2 hasil wawancara dan penyebaran kuesioner awal diatas bahwa ditemukannya beberapa fenomena yang ada pada CV. Grand Spinach Indonesia. Di antaranya sebagian karyawan menilai bahwa mereka merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan di kantor dengan keluarga di rumah dikarenakan beban pekerjaan di kantor terlalu banyak sehingga karyawan diharuskan untuk bekerja sampai larut malam atau lembur. Karyawan merasakan kesulitan dalam kurangnya merasa ketegangan atau ketidakharmonisan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja karyawan karena mereka merasa keluarga lebih penting dari

pekerjaan. Sebagian karyawan merasa permasalahan keluarga yang dihadapi menyebabkan karyawan berperilaku emosional karena pikirannya terganggu masalah keluarga dan sebagian karyawan merasa permasalahan keluarga yang dihadapi tidak menyebabkan karyawan berperilaku emosional karena mereka harus bekerja dengan baik dan tidak harus memikirkan masalah keluarga. Hal ini menerangkan bahwa terdapat indikasi tentang konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) di CV. Grand Spinach Indonesia yaitu terkadang merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga dikarenakan waktu bekerja yang mengharuskan kerja lembur, Ketegangan atau ketidakharmonisan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja karyawan karena mereka merasa keluarga lebih penting dari pekerjaan, Permasalahan keluarga yang dihadapi menyebabkan karyawan berperilaku emosional karena pikirannya terganggu masalah keluarga.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner penulis terhadap 10 karyawan CV. Grand Spinach Indonesia.tentang masalah kepribadian lima besar (*big five personality*).

**Tabel 1.3**

**Hasil Survey Awal Kuesioner Kepribadian Lima Besar**

No	Pertanyaan	Presentase	
		Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki sifat terbuka dengan hal – hal baru	40%	60%
		Karyawan memiliki sifat mudah terbuka dengan hal – hal baru	Karyawan memiliki sifat tertutup dengan hal – hal baru
2	Karyawan memiliki sifat selalu berhati- hati	100%	0%

		Karyawan memiliki sifat berhati - hati dalam bekerja	Karyawan memiliki sifat berhati - hati dalam bekerja
3	Karyawan memiliki sifat <i>extraversi</i>	70%	30%
		Karyawan memiliki sifat <i>extraversi</i> (mudah berinteraksi)	Karyawan memiliki sifat tidak <i>extraversi</i> (mudah berinteraksi)
4	Karyawan memiliki sifat mudah akur mudah bersepakat	30%	70%
		Karyawan memiliki sifat mudah akur dan mudah sepakat	Karyawan memiliki sifat tidak mudah akur dan mudah sepakat
5	Karyawan memiliki sifat <i>neurotisme</i>	40%	60%
		Karyawan memiliki sifat <i>neurotisme</i> (stabilitas emosional)	Karyawan tidak memiliki sifat <i>neurotisme</i> (stabilitas emosional)

Sumber : Kuesioner Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang di sebar ke 10 karyawan CV. Grand Spinach Indonesia dapat di simpulkan bahwa terkadang sebagian Kepribadian Lima Besar (*Big Five Personality*) mempengaruhi pekerjaan dan juga karena sebagian kepribadian yang harus dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerja tidak dimiliki karyawan sehingga sering terjadi masalah pribadi/keluarga yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini didukung hasil *survey* awal penulis berupa wawancara dengan 4 karyawan :

Tabel 1.4

### Hasil Survey Awal Wawancara Kepribadian Lima Besar

No	Indikator	Kesimpulan Jawaban
1	Karyawan memiliki sifat terbuka dengan hal hal baru	Karyawan sebagian besar cenderung tidak terbuka dengan hal hal baru yang dapat membuat kinerja karyawan meningkat
2	Karyawan memiliki sifat selalu berhati-hati	Sebagian besar karyawan memiliki sifat selalu berhati – hati
3	Karyawan memiliki sifat <i>extraversi</i>	Sebagian besar karyawan memiliki sifat <i>extraversi</i> (mudah berinteraksi)
4	Karyawan memiliki sifat mudah bersepat	Karyawan sebagian besar cenderung tidak mudah bersepat dengan orang lain meskipun itu rekan kerja yang dapat membuat kinerja karyawan meningkat
5	Karyawan memiliki sifat neurotisme (stabilitas emosional)	Sebagian karyawan cenderung memiliki emosional yang tidak stabil yang di akibatkan masalah <i>external</i> perusahaan

Sumber : Wawancara Karyawan

Berdasarkan tabel 1.4 wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan sebagian besar cenderung tidak terbuka dengan hal hal baru yang dapat membuat kinerja karyawan meningkat, karena terlalu berhati – hati dengan hal baru. Karyawan sebagian besar cenderung tidak mudah bersepat dengan orang lain meskipun itu rekan kerja yang dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Karena sering memiliki pendapat yang berbeda. Sebagian karyawan cenderung memiliki emosional yang tidak stabil yang di akibatkan masalah *external* perusahaan karena sering terjadi masalah pribadi/keluarga yang menjadi pikiran mereka. Hal ini menerangkan bahwa terdapat indikasi tentang kepribadian lima besar (*big five personality*) di CV. Grand Spinach Indonesia yaitu banyaknya kepribadian *big five*

*personality* yang tidak di miliki karyawan dan harusnya karyawan memiliki kepribadian lima besar (*big five personality*) supaya kinerja mereka meningkat.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuisioner penulis terhadap 4 karyawan (Atasan Karyawan) CV. Grand Spinach Indonesia.tentang masalah Kinerja Karyawan.

**Tabel 1.5**

**Hasil Survey Awal Kuesioner Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Presentase	
		Ya	Tidak
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	25%	75%
		Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan hasilkan belum sesuai dengan harapan perusahaan
2	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	50%	50%
		Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	Karyawan belum mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan
3	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat karyawan penuhi dengan baik dan cermat	25%	75%
		Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat karyawan penuhi dengan baik dan cermat	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat belum karyawan penuhi dengan baik dan cermat

4	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	30%	70%
		Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	Karyawan belum mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti
5	Karyawan taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	75%	25%
		Karyawan taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	Karyawan belum semuanya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan

Sumber : Kuesioner Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang di sebar ke 4 karyawan CV. Grand Spinach Indonesia dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh permasalahan pribadi/keluarga, konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) dan penerapan kepribadian lima besar (*big five personality*), jadi perusahaan harus menangani permasalahan pribadi/keluarga, konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) dengan menerapkan kepribadian lima besar (*big five personality*) agar kinerja karyawan meningkat.

Hal ini didukung hasil survey awal penulis berupa wawancara dengan 2 karyawan (Atasan Karyawan) :

Tabel 1.6

### Hasil Survey Awal Wawancara Kinerja Karyawan

No	Indikator	Kesimpulan Jawaban
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	Tingkat pencapaian volume kerja yang besar karyawan hasilkan sebagian belum sesuai dengan harapan perusahaan
2	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	Sebagian Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan dan Sebagian Karyawan belum mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan
3	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat karyawan penuhi dengan baik dan cermat	Sebagian besar target pekerjaan dan tugas dari perusahaan belum dapat karyawan penuhi dengan baik dan cermat
4	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	Sebagian besar Karyawan belum mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti
5	Karyawan taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	Sebagian besar Karyawan taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan

Sumber : Wawancara Karyawan

Berdasarkan tabel 1.6 wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pencapaian volume kerja yang besar karyawan hasilkan sebagian belum sesuai dengan harapan perusahaan karena perusahaan mempunyai harapan pencapaian lebih tinggi dari hasil kinerja yang karyawan. Sebagian besar target pekerjaan dan tugas dari perusahaan belum dapat karyawan penuhi dengan baik dan cermat karena masih ada banyak karyawan yang bekerja belum sesuai harapan dan berkerja secara cermat. Sebagian besar karyawan belum mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti karena banyak karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini menerangkan bahwa terdapat

indikasi tentang Kinerja di CV. Grand Spinach Indonesia yaitu, banyaknya kinerja yang jauh perusahaan harapkan kepada karyawan, dan karyawan harus menghilangkan masalah pribadi/keluarga saat bekerja, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) memiliki kepribadian lima besar (*big five personality*) supaya kinerja mereka meningkat dan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka penulis memilih judul Usulan Penelitian : **“Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepribadian Lima Besar terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Grand Spinach Indonesia.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka identifikasi masalah yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan merasa waktu untuk bekerja tidak mempengaruhi waktu untuk memenuhi kewajiban keluarga.
2. Sebagian besar karyawan merasa ketegangan dalam bekerja tidak mengganggu keharmonisan keluarga.
3. Sebagian besar karyawan cenderung tidak terbuka dengan hal – hal baru.

4. Sebagian besar karyawan tidak mudah untuk bersepakat dengan orang lain termasuk rekan kerja.
5. Sebagian besar karyawan tingkat volume kerja yang besar belum sesuai dengan harapan.
6. Sebagian besar karyawan belum mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang telah didefinisikan di atas, maka penjabaran rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kepribadian Lima Besar dan Kinerja Karyawan pada CV. Grand Spinach Indonesia.
2. Bagaimana Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh secara parsial terhadap Kepribadian Lima Besar pada CV. Grand Spinach Indonesia.
3. Bagaimana Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepribadian Lima Besar berpengaruh secara parsial pada CV. Grand Spinach Indonesia.
4. Bagaimana Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepribadian Lima Besar berpengaruh secara simultan pada CV. Grand Spinach Indonesia.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di kemukakan di atas, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan apakah terdapat pengaruh

Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Kepribadian Lima Besar terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Grand Spinach Indonesia.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Sedangkan tujuan dari penelitian ini di antaranya :

1. Untuk mengetahui Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kepribadian Lima Besar dan Kinerja Karyawan pada CV. Grand Spinach Indonesia.
2. Untuk mengetahui Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh secara parsial terhadap Kepribadian Lima Besar pada CV. Grand Spinach Indonesia.
3. Untuk mengetahui Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepribadian Lima Besar berpengaruh secara parsial pada CV. Grand Spinach Indonesia.
4. Untuk mengetahui Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepribadian Lima Besar berpengaruh secara simultan pada CV. Grand Spinach Indonesia.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan diadakannya penelitian yang diwajibkan kepada setiap mahasiswa/I akan memberikan manfaat yang berguna bagi :

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis/fragmatis berkaitan dengan kontribusi praktis yang diberikan dari penyelenggaraan penelitian terhadap obyek penelitian, baik individu, kelompok, maupun organisasi.

#### 1. Bagi Pimpinan

Kegunaan praktis penelitian ini bagi pihak pimpinan karyawan adalah untuk menggunakan metode penanganan yang efektif di dalam mengatasi atau menangani Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepriadian Lima Besar yang berpengaruh terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### 2. Bagi Karyawan

Kegunaan praktis penelitian ini bagi pihak karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan setelah merasa adanya kepuasan dari penanganan Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepribadian Lima Besar.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Kegunaan teoritis/akademis terkait dengan kontribusi tertentu dari penyelenggaraan penelitian terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis.

#### 1. Bagi Pengembangan

Kegunaan penelitian ini dalam bidang pengembangan ilmu adalah dapat mengimplementasikan ilmu baru dalam bidang ekonomi yang berguna dalam pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepribadian Lima Besar terhadap Kinerja Karyawan.

#### 2. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang telah diperoleh selama pada masa kuliah dalam menerapkan pada dunia kerja yang sesungguhnya,

meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan juga sebagai evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti yang akan melakukan penelitian.

### 3. Bagi Peneliti Lain

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti lain yang akan atau sedang melakukan penelitian dan memiliki hubungan dengan penelitian yang telah dibahas.

### 4. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini berguna dalam memberikan informasi bagi perusahaan yang sedang atau akan melakukan pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek SDM secara lebih baik.

## **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi penelitian mengenai faktor – faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Grand Spinach Indonesia dan sesuai dengan kondisi di perusahaan.



## **1.7 Sistematika**

Penulisan adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan masalah, lokasi dan waktu penelitian, dan sistematika.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Membahas mengenai teori – teori yang digunakan dalam membantu penulisan dan mencmukan jawaban atas rumusan masalah.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Membahas mengenai objek penelitian, metode penelitian, desain penelitian, operasional varibel, jenis dan metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data, teknik pengujian data, analisis item, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Membahas mengenai gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan struktur organisasi perusahaan, karakteristik responden, dan analisis.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang kesimpulan dan saran.

