

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena telah memiliki karya dan cipta contohnya seperti tenaga, bakat, dan kreatifitas. Di dalam perusahaan peran sumber daya manusia tidak bisa dipandang dengan sebelah mata karena perusahaan sudah menggunakan atau memiliki mesin dan alat-alat modern yang otomatis dan canggih, sebab karyawan adalah modal yang paling penting bagi perusahaan atau organisasi tersebut. Perusahaan memiliki tujuan yang penting sebagai sarana prasarana yang baik dalam perusahaan yang berskala nasional maupun internasional, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang baik ada kemungkinan perusahaan tersebut tidak dapat untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Susan E, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai pendayaagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif (Marawansyah, 2019). Sumber Daya Manusia di setiap

perusahaan sangat mampu mengoptimalkan dengan berbagai cara, sehingga perusahaan mampu menghadapi kompetitornya dan dapat mencapai tujuannya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berpotensi mampu memimpin semua karyawan yang dapat berkontribusi dengan baik dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Gianyar, 2022).

Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan. Dikarenakan sumber daya manusia penggerak sekaligus penentu jalannya suatu perusahaan, sebab itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik yang bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan dan terciptanya kinerja yang baik dan optimal. Dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik. Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki keinginan dan harapan yang berbeda dengan satu sama lain, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, serta mampu menjalankan visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam rangkai pencapaian tujuan perusahaan. Dengan begitu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memperhatikan suatu aspek-aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan (Narpati et al, 2022). Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan karena adanya peran sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya

manusia yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin yang tidak dapat memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi suatu kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut yang dimana perusahaan akan dituntut untuk terus berproduktif menghasilkan suatu produk dengan kualitas dan kuantitas terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi sangat penting, dikarenakan dengan adanya kinerja yang baik perusahaan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan target laba perusahaan dapat tercapai dengan optimal dan memuaskan. Dalam sebuah manajemen perusahaan atau organisasi yang dituntut untuk mengembangkan cara baru dan mempertahankan karyawan pada produktifitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Setiap perusahaan berkepentingan terhadap kinerja karyawan yang terbaik mampu dihasilkan dalam rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan (Henny et al, 2022). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu faktor kunci untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, karena selain menangani masalah keahlian dan keterampilan, manajemen

sumber daya manusia berkewajiban membangun perilaku yang kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan adalah suatu jawaban dari berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan. Atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah buruk atau segala sesuatu yang serba salah bagi atasan. Yang berarti kinerja karyawan adalah suatu kondisi yang harus diketahui kepada pihak tertentu yang bertujuan untuk mengetahui visi dan misi yang diemban pada suatu perusahaan, serta mengetahui dampak positif dan negatifnya dari suatu kebijakan operasional (Widia Astuti, 2021).

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan yang ditantang untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan mengetahui efektivitas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan pencapaian kerja yang diperoleh oleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab (Darmawan dan Djaeleni, 2021). Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan salah satu aspek yang penting untuk menjaga produktivitas perusahaan dan di setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang mempengaruhi pengembangan kinerja karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan adalah suatu hasil proses yang kompleks, baik berasal dari faktor internal atau diri pribadi maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal contohnya seperti tujuan, harapan, motivasi, dan lain-lain. Sedangkan untuk faktor-faktor eksternal ialah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan suatu harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang memperkejakan karyawan, maka kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang dianggap dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan. Jika seorang karyawan telah mengalami stres, secara spontan akan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dan kepuasan kerjanya, yang sehingga harus dilakukannya peningkatan mutu organisasional bagi karyawan oleh manajemen atau perusahaan. Disisi lain stres adalah kondisi yang wajar yang telah dialami oleh setiap manusia sebagai responden dalam kehidupan sehari-hari (Conflict et al, 2020). Oleh karena itu stres kerja akan dapat mengganggu ketidakstabilan fisik dan psikis yang berpengaruh pada pikiran, dan nantinya kondisi karyawan atau orang tersebut dalam bekerja tidak stabil. Maka stres kerja yang berlebihan juga dapat memicu ketidakstabilan pada suatu emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan.

Stres kerja adalah kondisi tegang yang mempengaruhi cara berpikir, pengelolaan emosi, dan kondisi fisik. Stres kerja dapat menimbulkan masalah

pada karakteristik kepribadian dan karakteristik dimensi pekerjaan, dan diterapkan pada semua jenis pekerjaan (Marliani et al., 2020). Karyawan yang mengalami stres menunjukkan sikap depresi, emosi yang tidak terkendali, tegang dan tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat berpikir rasional, kurang menikmati pekerjaan, kelelahan yang berlebihan, susah tidur, depresi, dan sakit kepala, Stres disebabkan oleh faktor konflik (peran dan interpersonal), beban kerja, target pekerjaan, karir, dan lingkungan kerja.

Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan, terutama kaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja tinggi yang baik yang dapat membantu perusahaan menghasilkan laba. Sebaliknya, jika kinerja menurun, maka dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu mendapat perhatian antara lain dengan melakukan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Setiap orang, dimanapun dia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres Anda sendiri berarti mengendalikan diri Anda dalam hidup. Stres adalah ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhi, menyebabkan konsekuensi penting baginya (Maria, 2019).

Selain stres kerja, konflik kerja juga dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Dalam ruang lingkup perusahaan banyak hal yang dapat memicu konflik, diantaranya adalah adanya perbedaan persepsi dari individu atau kelompok yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide atau kepentingan, oleh sebab itu akan terhambatnya tujuan ataupun kinerja dari

individu dan kelompok di perusahaan. Adanya konflik ditempat kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan suatu keadaan yang tidak menyenangkan terutama bagi mental karyawan. Adanya upaya mempengaruhi secara negatif dari individu karyawan kepada karyawan lain, maupun kepada suatu kelompok perusahaan tersebut, yang akan mengakibatkan ketidakpercayaan dan dapat merusak hubungan antar karyawan, apabila keadaan ini dibiarkan tentu akan mengganggu berbagai kegiatan perusahaan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja organisasi perusahaan tersebut.

Konflik kerja adalah suatu kondisi sosial antara dua manusia atau lebih yang disertai dengan keinginan untuk menang atas kesalahan pihak lain (Dewi et al, 2022). Konflik dianggap sebagai suatu kondisi yang bertentangan dengan keselarasan tujuan yang ingin dicapai akibat ketidaksesuaian pendapat atau perilaku dua pihak atau lebih dimensi konflik dalam penelitian ini adalah konflik interpersonal, yaitu konflik yang dipicu dari reaksi negatif seseorang terhadap ketidaksukaan terhadap pendapat rekan kerja sehingga menimbulkan gangguan pada diri sendiri dan orang lain.

Konflik kerja dapat berakibat buruk dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan karyawan. Tidak sedikit karyawan yang kurang efektif dalam menyelesaikan tugasnya yang berakibat dari konflik tersebut sehingga akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Begitu juga dengan stres kerja mayoritas yang mengalami stres kerja biasanya karyawan juga kurang efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Sikap stres kerja yang dialami karyawan dapat

berupa menunda pekerjaan dan perasaan yang tidak senang dalam bekerja.

Stress kerja dan konflik kerja adalah dua faktor yang sering terjadi di tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja dapat terjadi ketika karyawan merasa beban kerja yang terlalu berat atau kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan. Sementara itu, konflik kerja dapat terjadi ketika terjadi ketidakcocokan antara karyawan dengan rekan kerja atau atasan. Kedua faktor ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stress kerja atau konflik kerja cenderung kurang fokus dan produktif dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang mengalami stress kerja atau konflik kerja juga cenderung lebih mudah absen atau memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Namun, loyalitas karyawan dapat berfungsi sebagai variabel intervening atau variabel perantara yang dapat memoderasi hubungan antara stress kerja dan konflik kerja dengan kinerja karyawan. Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi untuk melakukan pekerjaan yang baik, meskipun mengalami stress kerja atau konflik kerja. Mereka juga cenderung lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi yang lebih baik untuk organisasi tempat mereka bekerja.

Perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi akan lebih mudah untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditentukan (Mahayuni dan Dewi, 2020). Loyalitas karyawan sangat penting bagi



perusahaan karena sangat dibutuhkan, terutama untuk keberanian karyawan yang menunjukkan pengabdian kepada organisasi terlepas dari keadaan perusahaan. Berdasarkan beberapa teori loyalitas karyawan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan bermula dari kontak perusahaan dengan karyawan di zona nyamannya, dan pada akhirnya loyalitas berasal dari orang-orang yang rela berkorban untuk mencapai tujuan perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab pekerjaan karyawan merupakan sikap kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dengan memiliki sikap komitmen atau kesediaan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian yang menjadi pengukuran loyalitas terhadap karyawan adalah lamanya mereka bertahan dan memiliki dampak produktivitas yang lebih baik terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan sebagai tekad dan kesanggupan dari individu atau karyawan untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab serta tidak adanya keterpaksaan dalam bekerja secara keseluruhan (Werdati et al,2020).

Loyalitas karyawan adalah kesediaan untuk tetap bersama organisasi yang mendefinisikan loyalitas sebagai kesediaan untuk bertahan dalam organisasi, kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra, memiliki perasaan

menjadi bagian dari organisasi, dan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab. Loyalitas karyawan umumnya dipandang sebagai atribut positif yang jelas di tingkat individu dan kolektif. Namun, dalam konteks yang menantang atau disfungsi, karyawan yang setia dapat terpecah antara loyalitas organisasi mereka dan tanggapan pribadi mereka terhadap konflik dan atau disfungsi sehingga kesejahteraan pribadi mereka terancam (Egenius et al, 2020).

Oleh karena itu, dengan adanya loyalitas sebagai variabel intervening, maka dapat diharapkan bahwa stress kerja atau konflik kerja tidak akan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang loyal akan tetap bekerja secara optimal meskipun mengalami stress kerja atau konflik kerja. Dalam penelitian tentang hubungan antara stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai variabel intervening, dapat dilakukan dengan menggunakan metode survei atau wawancara dengan karyawan. Dalam penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan cara-cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dapat meminimalkan dampak negatif dari stress kerja atau konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

PT Batrisyia Kosmetika Indonesia merupakan PT Gizi Indonesia yang telah puluhan tahun memproduksi kosmetik herbal dan kini telah diakuisisi oleh PT Batrisyia Herbal dan PT ACL yang telah lebih dari 10 tahun memproduksi kosmetik. Terdapat 2 dokter dan 8 apoteker yang bertanggung

jawab dalam produksi produk-produk Batrisyia di dua pabrik tersebut. Bahan-bahan produk Batrisyia sebagian besar dari simplisia alami tanaman dan minyak-minyakan yang dikombinasi dengan bahan kimia dalam takaran yang minim dan dipastikan sangat ramah dan bermanfaat serta terdaftar dalam daftar bahan yang diizinkan BPOM. Masa pengujian reaksi pada kulit dilakukan sesuai dengan respon produk terhadap kulit. Ada yang 1 bulan ada juga yang hingga 6 bulan. Pengujian stabilitas dilakukan dalam beberapa tingkat suhu untuk mempercepat hasil pengujian. Diramu khusus untuk kulit pada iklim tropis.

**Table 1.1 Data Jumlah Karyawan**

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Produksi	60 Orang
2	Packing	40 Orang
3	Administrasi	20 Orang
4	<i>Marketplace</i>	30 Orang
<b>Total</b>		<b>150 Orang</b>

Sumber : PT Batrisyia Kosmetika Indonesia 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia terdapat ada beberapa bagian pekerjaan yaitu bagian produksi sebanyak 60 orang, bagian packing sebanyak 40 orang, bagian administrasi sebanyak 20 orang, dan bagian *marketplace* sebanyak 30 orang. Totaljumlah karyawan PT Batrisyia Kosmetika Indonesia sebanyak 150 orang.

Dalam bagian produksi sebanyak 60 orang, namun sampai saat ini belum mencapai sesuai target yang sudah ditentukan untuk mengoptimalkan pekerjaan. Hal ini adalah salah satu kendala bagi *warehouse* untuk mencapai target permintaan dari *customer* yang telah adanya suatu promo pada produk atau barang tersebut. Ini terjadi karena ada penurunan kinerja karyawan dari berbagai aspek atau faktor- faktor tertentu.

Konflik kerja dapat berakibat buruk dalam menyelesaikan tugas pekerjaan karyawan. Tidak sedikit karyawan yang tidak efektif dalam menyelesaikan tugasnya akibat konflik tersebut sehingga berpengaruh kepada kehadiran atau absensi karyawan. Begitu juga dengan stres kerja, mayoritas karyawan yang mengalami stres kerja biasanya juga tidak efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Sikap stres kerja yang dialami karyawan dapat berupa menunda pekerjaan, dan perasaan yang tidak senang dalam bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat absensi yang rendah dilihat sebagaimana data berikut :

**Table 1.2 Jumlah Absensi Karyawan**

**Pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia**

<b>Kriteria Absensi</b>	<b>Januari</b>	<b>Februari</b>	<b>Maret</b>
Sakit	246	356	315
Izin	63	79	73
Cuti	227	400	345
Alpha	58	50	85

Jumlah Hari Absen	594	740	818
Jumlah Hari Kerja	27	24	27
Jumlah Pegawai	150	150	150
Persentase	23%	31%	42%

Sumber : PT Batrisyia Kosmetika Indonesia 2023

Fenomena stres kerja yang terjadi di PT Batrisyia Kosmetik Indonesia adalah adanya salah satu kendala bagi *warehouse* untuk mencapai target permintaan dari *customer* yang telah adanya suatu promo pada produk atau barang tersebut. Dan adanya jam kerja yang kurang efektif sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan. Sebagaimana, untuk fenomena dari konflik kerja adanya perbedaan pendapat dalam berdiskusi, yang telah menjadikan kesenjangan sosial terhadap karyawan dengan atasan. Sehingga tingkat konflik yang tinggi dapat menghambat keefektifan dari sebuah perusahaan, dan dapat mengakibatkan berkurangnya kinerja karyawan.

Penelitian ini dilandasi oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Henny et al 2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening yang membuktikan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Konflik kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Konflik kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya adanya Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu bahwa hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan peneliti memutuskan untuk melaksanakan di PT Batrisyia Kosmetika Indonesia berdasarkan kontradiksi terhadap *literature review* maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia ?
3. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia ?
4. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia ?

Batrisyia Kosmetika Indonesia ?

5. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia ?
6. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia ?
7. Apakah terdapat pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia.

6. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia.
7. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian antara lain :

1. Bagi peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memperbanyak wawasan peneliti. Utamanya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh Stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai variabel intervening pada PT Batrisyia Kosmetika Indonesia.

2. Bagi akademis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan, bisa menjadi sebuah hasil karya yang mampu dipercaya dan dijadikan referensi



atau penambahan pustaka bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

### 3. Bagi perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pertimbangan untuk pihak manajerial dalam mewujudkan kinerja instansi yang lebih baik lagi. Dan juga bisa mengulas berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 1.5 Batasan Masalah

Pembahasan masalah yang digunakan guna meminimalisir adanya kekeliruan ataupun perluasan mengenai pokok masalah supaya penelitian ini sesuai dengan tujuan dan mempermudah dalam membahas maka tujuan penelitian akan terwujud. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini yaitu : Peneliti hanya membahas mengenai pengaruh Stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai variabel intervening pada pt batrisyia kosmetika indonesia.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan yang berupa isi bab yang terdapat dalam skripsi.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini membahas mengenai telaah pustaka yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu pengaruh Stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai variabel intervening pada pt batrisyia kosmetika indonesia serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai bagaimana peneliti melakukan desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisis data, teknik pengumpulan data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini peneliti menjelaskan terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data responden, analisis data, hingga hasil dan pembahasan penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab terakhir penelitian ini, peneliti menjelaskan tentang kesimpulan dan seluruh hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti serta implikasi manajerial bagi berbagai pihak.