

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kekayaan yang paling utama bagi setiap bangsa adalah sumber daya manusia. Nuansa pembangunan di masa mendatang terletak pada pembangunan sumber daya manusia, dimana filosofi pembangunan bangsa sudah lama menempatkan manusia sebagai subyek pembangunan dan bukan obyek pembangunan. Berpangkal pada peran sumber daya manusia yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan, Menjaga dan meningkatkan peran aktif karyawan dalam pengoprasian perusahaan sebagai team pelaksana, semuanya memang kembali kepada keseriusan pihak manager dalam mengantisipasi maupun mencari solusi pemecahan atas berbagai permasalahan yang menimpa karyawan.

Sumber daya manusia pemegang peranan sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, karena manusia sebagai perencana pengubah dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi, Oleh karena itu unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerjasama dan tanggung jawab.

PT. Sukanda Djaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi berbagai jenis makanan dan minuman, produk Sukanda Djaya telah terdaftar di Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM). Sukanda Djaya mengimpor produk makanan dan minuman dengan kategori beku, dingin, dan

kering dari Jepang, Italia, Amerika Serikat, Australia, Selandia Baru dan Norwegia lalu memproses dan mendistribusikannya ke seluruh Indonesia bersama produk perusahaan induknya, yakni Diamond Cold Storage.

Perusahaan (organisasi) yang mampu bersaing dengan perusahaan (organisasi) lain di pasar bebas, mampu merencanakan dan menganggarkan supaya perusahaan (organisasi) tersebut mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Adapun produsen besar yang dapat dikatakan sebagai pesaing PT. Sukanda Djaya yaitu seperti :

Tabel 1.1
Produsen Besar yang Menjadi Pesaing PT. Sukanda Djaya Cabang Cimahi

No	Nama Perusahaan	Produk
1	PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.	Mie,es krim, makanan ringan, biskuit, sirup, tepung terigu, susu, minyak goreng, pasta
2	PT. Ultra jaya Milk Industry and Trading Company Tbk.	Susu, teh, Keju
3	PT. Green Field Indonesia	Susu
4	PT. Campina Ice Cream Industry	Es krim
5	PT. Wall's Ice Cream	Es krim, Produk daging
6	Indo Ice Cream	Es krim
7	AICE	Es krim
8	PT.Tiga Raksa	Susu
9	Ken Food	Sosis, kentang, nuget

Sumber: Wawancara dengan karyawan Tim Analisis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa perusahaan yang sedang kami teliti lebih lengkap dalam produknya, dan hampir semua produk yang dijual oleh pesaing, PT. Sukanda Djaya memiliki produk tersebut. PT. Sukanda Djaya mendistribusikan produknya ke supermarket, hotel, restoran, minimarket, grosir, pasar, cafe. Untuk distribusi hotel di daerah Bandung, hampir semua hotel di Bandung menggunakan produk Sukanda Djaya terutama es krim dan olahan daging.

Didalam hal perdagangan pendistribusian barang, sebuah perusahaan harus mentaati norma hukum yang berlaku. Norma hukum itu sendiri berisikan tentang peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah dibuat oleh lembaga-lembaga tertentu, misalnya pemerintah, sehingga dengan tegas dapat memaksa sebuah perusahaan untuk mengikuti peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditentukan oleh pemerintah. Dapat di lihat dalam ketentuan pasal 11 Undang-Undang Nomor 7 tahun 2014 tentang perdagangan, perlu menetapkan peraturan menteri perdagangan tentang ketentuan umum distribusi barang, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 yang mengatur tentang wajib daftar perusahaan, hal tersebut bertujuan untuk menghindarinya perusahaan yang beroperasi secara ilegal.

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tertentu mempunyai tujuan tentang yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghabiskan laba yang maksimal untuk melangsungkan hidup dan perkembangan perusahaan tertentu. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya

manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional. Hal tersebut dilakukan untuk diharapkan dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Oleh karena itu semangat kerja tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat penting dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan maupun karyawan itupun sendiri. Dengan begitu semangat kerja pun menjadi suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja.

Berdasarkan pemikiran tersebut penulis merasa data yang sudah di dapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian ini, maka penulis melakukan wawancara untuk mengukur dan mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi. Wawancara tersebut dilakukan untuk mengetahui seberapa besar semangat kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya, adapun pertanyaan wawancara sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Pra-Survei Mengenai Semangat Kerja Di PT. Sukanda Djaya Cabang Cimahi

No	Pertanyaan	Jawaban	Ukuran (Tinggi/Rendah)
1	Menurut bapak, bagaimana semangat kerja para karyawan di PT.Sukanda Djaya	Dari yang saya lihat selama menjadi HRD, semangat kerja karyawan di PT.Sukanda Djaya sudah dapat dibilang baik, namun masih ada beberapa karyawan yang semangat kerjanya belum maksimal.	Rendah
2	Apakah karyawan yang ada di PT.Sukanda Djaya sudah bekerja sesuai dengan yang diharapkan	Ya, sebagian besar karyawan disini sudah cukup bekerja dengan baik dan sesuai dengan apa yang kami harapkan.	Rendah
3	Bagaimanakah tingkat ketidakhadiran kerja karyawan yang tinggi	Karyawan pernah absen dalam bekerja, tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi disebabkan adanya pegawai yang sakit, izin, dan alpa.	Rendah
4	Jika kedisiplinan memengaruhi semangat kerja, apa sebabnya	Sebabnya adalah dengan adanya kedisiplinan di setiap karyawan maka setiap ketentuan akan dilaksanakannya dengan baik dan tepat, namun masih ada saja beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan yang ada.	Rendah
5	Dampak apa yang akan dirasakan oleh perusahaan ketika setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi	Dengan adanya semangat kerja tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.	Tinggi
6	Dampak apa yang dirasakan perusahaan jika semangat kerja menurun	Tentunya produktivitas akan terganggu dan target tidak akan tercapai.	Rendah
7	Apa yang menyebabkan semangat kerja menjadi naik	Upah yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman dan aman.	Tinggi
8	Bagaimanakah ciri-ciri seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi	Karyawan memiliki kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan cenderung akan mempercepat pekerjaan	Tinggi
9	Apakah semangat kerja karyawan disini sudah dapat dikatakan tinggi	Sejauh ini yang saya lihat masih adanya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, hal tersebut dapat dilihat dari cara sebagian karyawan yang masih menunda-nunda dalam hal menyelesaikan pekerjaannya ditambah dengan rendahnya	Rendah

		kedisiplinan yang dimiliki sebagian karyawan, utamanya dalam hal menggunakan waktu jam istirahat.	
--	--	---	--

Sumber: Hasil wawancara dengan pihak HRD.

Tabel hasil wawancara di atas dapat menunjukkan bahwa masih rendahnya semangat kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya. Semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari setiap karyawan yang masih menunda-nunda dalam hal pekerjaan maupun kurangnya kedisiplinan yang dimiliki oleh beberapa karyawan di PT. Sukanda Djaya.

Untuk melihat kondisi awal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan maka penulis melakukan pra-survei terhadap 24 orang karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada table 1.3.

Tabel 1.3
Variabel Bermasalah yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan
PT. Sukanda Djaya

No	Variabel	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor Aktual	Skor Ideal
1	Kepemimpinan	0	12	9	3	0	81	120
2	Kompensasi	2	9	10	3	0	82	120
3	Konflik	0	7	12	5	0	74	120
4	Kedisiplinan	0	5	13	6	0	71	120
5	Lingkungan Kerja	0	11	10	3	0	80	120
Jumlah Responden : 24								
Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi								

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai semangat kerja karyawan yang ada masih jauh dari skor ideal yaitu 120 yang dimana skor ideal didapatkan

dari jumlah responden yaitu 24 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapat skor ideal 120. Hasil kuisioner pendahuluan dapat dilihat bahwa variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yang dimana skor idealnya 120. Sehingga didapatkan skor terendah yaitu konflik dan kedisiplinan. Penilaian konflik dengan memperoleh skor 74 dan kedisiplinan memperoleh skor 71 yang dimana jauh dari skor ideal yaitu skor idealnya adalah 120.

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan cara menerapkan kedisiplinan kerja. Berdasarkan informasi yang di dapat dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Sukanda Djaya bahwa permasalahan yang dominan terhadap semangat kerja karyawan dapat dilihat dari, tingkat absensi yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi dikarenakan beban kerja yang berat sehingga karyawan cenderung tidak masuk kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, pendapat menurut Bejo Siswanto (2009:291). Sikap disiplin di PT. Sukanda Djaya masih belum kondusif dilihat dari ketepatan waktu bekerja, masih banyak karyawan yang datang terlambat, selain disiplin waktu masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut bisa menumpuk pekerjaan tetapi harus diselesaikan secepat mungkin.

Agar suatu organisasi dapat berjalan dan menghasilkan suatu output yang baik dan maksimal maka diperlukan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja harus

senantiasa ditegakkan dalam organisasi karena dengan disiplin yang tinggi bisa menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Adapun untuk mengetahui kedisiplinan karyawan pada PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi dapat dilakukan menggunakan indikator tingkat ketidakhadiran karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.4 .

Tabel 1.4
Laporan Ketidakhadiran Karyawan PT. Sukanda Djaya Cabang Cimahi Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir/alpa (%)
Januari	180	12
Februari	180	13
Maret	180	15
April	180	16
Mei	180	17
Juni	180	19
Juli	180	25
Agustus	180	23
September	180	11
Oktober	180	10
November	180	13
Desember	180	10

Sumber: PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi

Dari tabel 1.4 dapat diketahui bahwa masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, terutama pada bulan juli dan agustus yang menunjukkan nilai persentase ketidakhadiran paling tinggi diantara bulan-bulan yang lainnya yaitu mencapai 25% dan 23%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan di PT. Sukanda Djaya.

Untuk memperkuat dan mengetahui lebih tentang permasalahan kedisiplinan yang terjadi di PT.Sukanda Djaya maka penulis melakukan pembagian kuisioner kepada 24 karyawan secara acak. Berikut adalah hasil penelitian pendahuluan pada tabel 1.5 tentang kedisiplinan yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Tabel 1.5
Hasil Kuisioner pra Survei Mengenai Kedisiplinan
Di PT. Sukanda Djaya

No	Dimensi	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Aktual	Skor Ideal
1.	Tingkat kehadiran rendah	0	1	11	9	3	86	120
2.	Ketaatan waktu kerja	0	3	9	8	4	85	120
3.	menggunakan jam istirahat berlebihan	0	2	6	11	5	91	120
4.	Mendapat sanksi ketika melanggar	0	0	12	7	5	89	120
5.	Pemimpin tegas dalam menerapkan aturan	0	2	7	12	3	88	120
Rata-rata							87.8	
Jumlah Responden = 24 Jumlah ukuran = 5 Skor ideal = jumlah responden x skor tertinggi								

Sumber : Hasil kuisioner pra survei pendahuluan di PT. Sukanda Djaya

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa masih terdapatnya permasalahan yang terjadi pada PT. Sukanda Djaya hal ini dapat dilihat dari aspek-aspek variabel kedisiplinan masih jauh dari skor ideal yaitu 120 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 24 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 120 dan diperoleh jumlah skor tingkat ketidak

hadiran sebesar 86, ketaatan waktu sesuai peraturan perusahaan jumlah skor 85, pemberian sanksi berupa hukuman atau teguran apabila melanggar peraturan jumlah skor 89 dan kurang tegasnya dalam menerapkan peraturan yang ditetapkan serta disiplin dalam bekerja skornya hanya 88.

Apabila pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai semangat terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya apabila moral kerja dan semangat kerja rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan - kebiasaan yang tidak baik. Adanya semangat kerja yang terdapat dalam diri karyawan disertai dengan disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang diharapkan oleh perusahaan. Efektifitas kerja disini tidak dapat meningkat tanpa adanya semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain.

Dengan adanya disiplin kerja dari orang-orang yang tergabung dalam perusahaan maka dapat tercipta keseimbangan antara tingkah laku dan hasil yang ingin dicapai. Untuk memperoleh disiplin kerja yang baik maka pimpinan harus memberikan bimbingan yang nyata dan terus menerus dalam rangka pelaksanaan tata tertib yang jelas dan tegas.

Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Untuk mengetahui konflik yang terjadi pada PT. Sukanda Djaya maka penulis melakukan wawancara dengan salah satu karyawan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Wawancara Pra-Survei Mengenai Konflik Pada PT. Sukanda Djaya
Cabang Cimahi

No	Pertanyaan	Jawaban	Ukuran (Tinggi/Rendah)
1	Apakah konflik kerja merupakan salah satu penyebab turunnya semangat kerja	Ya, dapat dikatakan bahwa konflik kerja termasuk salah satu penyebab turunnya semangat kerja karena konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih yang menyebabkan adanya perbedaan pendapat, pandangan, ketidakcocokan, ketidaksetujuan, system kompetensi insentif (reward) atau saling menjatuhkan satu sama lain.	Rendah
2	Biasanya konflik apa saja yang sering timbul di perusahaan ini yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap turunnya semangat kerja karyawan tersebut	Konflik yang dominan terjadi di perusahaan kami yaitu sifat saling menjatuhkan antara karyawan satu dengan yang lainnya demi menguatkan posisinya didepan pimpinan, tidak senang bekerja dalam kelompok, perselisihan antar individu, sehingga timbulnya rasa malas karyawan yang mengakibatkan semangat menjadi menurun	Rendah
3	Seringkah terjadi konflik kerja sehingga mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun	Dapat dikatakan bahwa masih banyak terjadi konflik didalam lingkungan kerja perusahaan kami, terutama konflik antar karyawan yang disebabkan oleh berbagai faktor pendorong, sehingga terjadinya konflik yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan.	Rendah

Sumber: Hasil Wawancara dengan pihak HRD

Dapat dilihat dari hasil wawancara tersebut bahwa konflik yang terjadi pada PT. Sukanda Djaya masih sering terjadi terutama konflik antar karyawan yang disebabkan oleh berbagai faktor pendorong salah satunya yaitu : perbedaan pendapat, pandangan, *reward*, dan saling menjatuhkan satu sama lain demi menguatkan posisinya didepan pimpinan, yang dimana hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Untuk lebih mengetahui permasalahan konflik yang terjadi pada PT. Sukanda Djaya dapat dilakukan menggunakan indikator tingkat keterlambatan karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.7

Tabel 1.7
Laporan Keterlambatan Karyawan PT. Sukanda Djaya Cabang
Cimahi Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan (%)
Januari	180	18
Februari	180	12
Maret	180	16
April	180	10
Mei	180	17
Juni	180	19
Juli	180	27
Agustus	180	15
September	180	11
Oktober	180	12
November	180	14
Desember	180	10

Sumber: PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi

Dapat dilihat dari tabel 1.7 bahwa masih tingginya tingkat keterlambatan yang dimiliki karyawan pada setiap bulannya, terutama pada bulan juli yang mencapai 27% karyawan terlambat dalam masuk kerja, hal tersebut tentunya dapat memicu munculnya konflik.

Dari uraian permasalahan di atas dan berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan para karyawan dan jajaran direksi di PT. Sukanda Djaya, yaitu turunnya semangat kerja karyawan dikarenakan oleh dua faktor dominan yakni kedisiplinan dan konflik kerja karyawannya. Konflik yang dominan terjadi di PT. Sukanda Djaya adalah konflik antara rekan sekerja yaitu kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai

team, di samping itu sifat saling menjatuhkan antara karyawan satu dan karyawan lainnya demi menguatkan posisinya didepan pimpinan.

Adapun dari permasalahan yang diuraikan di atas, maka dapat terlihat para karyawan di PT. Sukanda Djaya mengalami kedisiplinan yang kurang optimal didalam melakukan pekerjaannya, dan konflik kerja yang terus menerus berkelanjutan yang membuat suasana didalam lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, turunya semangat kerja diantaranya penurunan tingkat kehadiran dan banyaknya karyawan cendrung masuk kerja tidak tepat pada waktunya. Untuk itu PT. Sukanda Djaya berusaha untuk mengatasi tingkat kedisiplinan karyawan serta meminimalisir konflik-konflik yang dianggap merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, penulis tertarik menelaah secara lebih mendalam, kedisiplinan dan konflik kerja yang berdampak pada semangat kerja karyawan. Maka penulis mengambil judul : **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KONFLIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKANDA DJAYA DI CIMAHI.**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, adanya permasalahan semangat kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya, dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Indikasi Kedisiplinan

1. Karyawan masuk kerja tidak tepat pada waktunya.
2. Karyawan masih menunda-nunda pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Indikasi Konflik

3. Kurang ada rasa saling mendukung antara rekan sekerja di dalam mengerjakan pekerjaan.
4. Saling menjatuhkan sesama rekan sekerja demi menguatkan posisinya di depan pimpinan.

Indikasi Semangat Kerja

5. Ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian latar belakang masalah diatas, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana :

1. Bagaimana kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya.
2. Bagaimana konflik kerja karyawan pada PT. Sukan Djaya.
3. Bagaimana semangat kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya.
4. Seberapa Besar Pengaruh kedisiplinan dan konflik terhadap semangat kerja karyawan baik secara simultan dan parsial di PT. Sukanda Djaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis :

1. Kedisiplinan karyawan di PT. Sukanda Djaya.
2. Konflik karyawan di PT. Sukanda Djaya.
3. Semangat kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya.
4. Besarnya pengaruh kedisiplinan dan konflik terhadap semangat kerja karyawan baik secara simultan dan parsial di PT. Sukanda Djaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat berguna baik secara teoritis (keilmuan) maupun praktis bagi siapapun.

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi

permasalahan stres kerja dan konflik kerja yang berdampak pada semangat kerja karyawan, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini

2. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan dimasa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan kepustakaan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.