

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi ini setiap perusahaan berupaya menunjukkan kelebihan-kelebihan yang ada pada perusahaan guna bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan yang berhasil dalam berkompetisi pasti menyadari bahwa karyawan yang berkualitas memiliki keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tidak memiliki keterampilan kerja yang tinggi, maka akan sangat berpengaruh tidak baik bagi perusahaan dan akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja dan akan menyebabkan tidak tercapainya tingkat kinerja yang di harapkan.

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi sebuah organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia berperan sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Untuk menunjang standarisasi perusahaan tentunya tergantung pada sumber daya manusia terhadap kinerja yang dilakukan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Aji Mulyana et al 2019). Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dimudahkan dengan adanya

sebuah kerangka terstruktur yang didalamnya berisikan wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja, dengan hal tersebut perusahaan harus memerlukan strategi yang terampil serta berkompeten.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, agar dapat tercapainya tujuan tersebut, perusahaan memerlukan perencanaan strategis yang sangat matang. Kinerja didalam sebuah perusahaan sangatlah berpengaruh penting. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. Karena itu perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Perusahaan properti merupakan suatu kegiatan usaha atau bisnis dibidang jual beli tanah, dan berbagai aspek yang terkait atau berhubungan dengan hal tersebut. Di dalamnya terdapat bisnis di bidang bangunan, sarana, prasarana dan sebagainya. Hal ini persewaan berbagai macam properti seperti rumah, vila, *townhouse*, apartemen, kos-kosan, ruko, gudang, perkantoran, gedung dan lainnya. Bisnis ini pada awalnya hanya bertujuan untuk memenuhi permintaan akan kebutuhan rumah pribadi bagi masyarakat. Tetapi pada perkembangannya, bisnis ini bukan hanya bergerak di bidang perumahan pribadi saja, namun mencakup kebutuhan untuk perkantoran, perdagangan dan perindustrian (*The rumah property* 2020). Beberapa perusahaan yang bergerak dibidang properti yang ada di Indonesia diantaranya PT. lippo Karawaci Tbk, PT. Ciputra development Tbk, PT. Bumi Serpong Damai Tbk, PT. Summarecon Agung Tbk dan lainnya.

Tabel 1.1
Jumlah Pendapatan Perusahaan Properti Yang Ada di Indonesia 2021

Nama Perusahaan	Jumlah Pendapatan Tahun 2021 (triliun)
PT. Alam Sutera Realty Tbk	18,91
PT. Lippo Karawaci Tbk	16,53
PT. Ciputra development Tbk	9,73
PT. Bumi Serpong Damai Tbk	7,65
PT. Natura City Development Tbk	7,51
PT. Pakuwan Jati Tbk	7,13
PT. Pudjiadi Prestige Tbk	6,89
PT. Agung Podomoro Group Tbk	6,37
PT. Summarecon Agung Tbk	5,56

Sumber : Annual Report diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa posisi PT. Summarecon Agung Tbk menempati posisi terakhir dengan jumlah pendapatan sebesar 5,56 triliun. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan PT. Summarecon Agung Tbk belum optimal.

PT Summarecon Agung Tbk merupakan kepala perusahaan dari summarecon group yang bergerak di bidang *property developer* dan *real estate* didirikan pada tahun 1975 oleh Bapak Ir. Soetjipto Nagaria dan rekan-rekannya. Dimulai dengan memiliki luas lahan 10 hektar di kawasan rawa-rawa di daerah Kelapa Gading, para pendiri perusahaan berhasil mengubah kawasan tersebut menjadi salah satu daerah hunian dan bisnis paling bergengsi di Jakarta. Summarecon berhasil membangun kota terpadu yang mengintegrasikan pengembang perumahan dengan komersil yang didukung oleh fasilitas yang beragam dan lengkap bagi penghuninya. Seiring berjalannya waktu, summarecon berhasil membangun reputasi sebagai salah satu pengembang properti terkemuka di Indonesia, khususnya dalam pengembangan kota terpadu atau lebih dikenal dengan '*township*'. (Annual Report Summarecon Agung 2021)

Tabel 1.2
Data Target Realisasi Pencapaian Pendapatan PT. Summarecon Agung Tbk Bandung

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
2019	1.250.400.000.000	1.115.948.000.000
2020	950.350.000.000	533.254.000.000
2021	840.250.000.000	531.650.000.000

Sumber : PT. Summarecon Agung Tbk Bandung tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut realisasi pendapatan selama tahun 2019 sampai 2021 mengalami penurunan dan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat disimpulkan bahwa pendapatan PT. Summarecon Agung Tbk Bandung mengalami penurunan dari tahun ke tahun hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang optimal.

Summarecon Bandung dengan luas 370 hektar merupakan kota mandiri keempat perseroan yang dikembangkan sejak tahun 2015. Merupakan kota mandiri pertama yang dikembangkan di luar wilayah Jabodetabek, dan merupakan bagian dari Bandung Teknopolis yang sedang dibangun oleh Kota Bandung pemerintah memodernisasinya menjadi “kota untuk masa depan”. Saat ini, Summarecon Bandung telah mengembangkan lahan seluas 40 hektar yang terdiri dari sekitar 1.400 rumah dan 350 ruko. Summarecon Bandung didirikan oleh PT. Mahkota Permata Perdana yaitu bagian dari perusahaan PT. Summarecon Agung, Tbk yang dikenal sebagai pionir dalam mengembangkan wilayah Kelapa Gading, Jakarta. Summarecon Bandung membuat sebuah kawasan yang memiliki fasilitas, sarana lengkap dan modern. Mulai dari tinggal, bekerja dan menghabiskan waktu luang dapat dilakukan di satu kawasan, disebut dengan *live, work, play* tentunya Summarecon Bandung membutuhkan dukungan dari para karyawannya (Annual Report Summarecon Agung 2021).

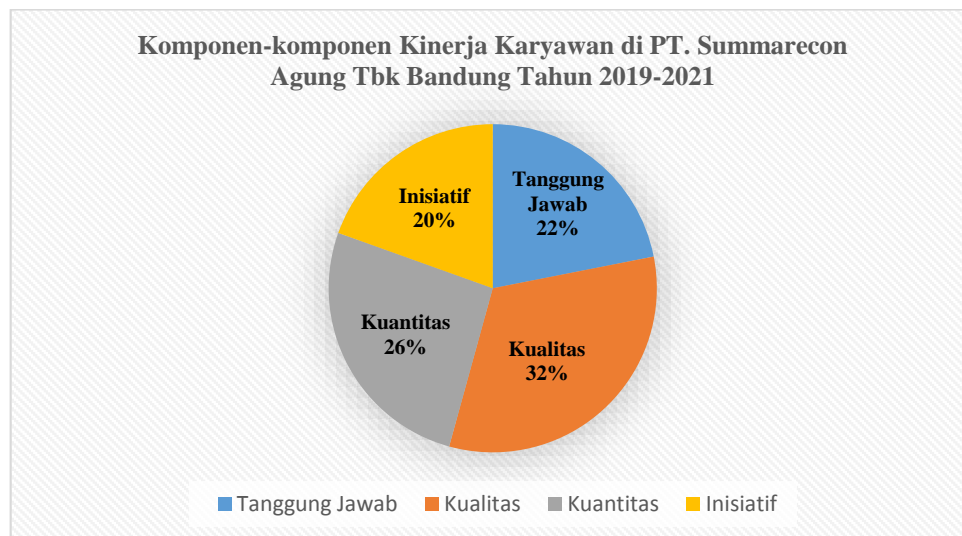
Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Karyawan

No	Nilai %	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	60-69	Kurang
5	<60	Sangat Kurang

Sumber : PT. Summarecon Agung Tbk, 2021

Kinerja merupakan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Lijan Poltak Sinambela, dkk 2018). Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena sebagai salah satu alat peningkatan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Semakin meningkat kinerja karyawan, maka semakin cepat suatu perusahaan akan mencapai keberhasilan (Yolanda Dwiki Kartika dkk 2019).

PT. Summarecon Agung Tbk Bandung merupakan perusahaan properti yang juga mendapatkan pendapatan yang cukup baik namun jika dibandingkan dengan perusahaan properti lainnya PT. Summarecon Agung Tbk Bandung masih memiliki kinerja yang jauh dibawah perusahaan properti yang ada di Indonesia jika dilihat dari nilai kinerja berdasarkan komponen-komponen seperti kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan inisiatif pada setiap karyawan yang dinilai dalam beberapa periode tertentu. Maka dapat dilihat dari Gambar 1.1 mengenai komponen-komponen kinerja karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung 2019-2021 sebagai berikut:



Gambar 1.1
Komponen - Komponen Kinerja Karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Bandung Tahun 2019-2021

Sumber: Statistik PT. Summarecon Agung Tbk Bandung

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memiliki tingkat hasil presentase kurang baik berdasarkan komponen-komponen kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan inisiatif. Rendah presentase yang diperoleh merupakan salah satu permasalahan yang akan berdampak kurang baik bagi perkembangan kinerja karyawan, diantaranya permasalahan kualitas dari hasil kerja karyawan kurang baik, kuantitas kerja yang dihasilkan kurang maksimal atau tidak sesuai target, karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan karyawan tidak memiliki inisiatif secara pribadi terhadap pekerjaannya.

PT. Summarecon Agung Tbk Bandung yaitu menilai kinerja karyawan mengacu pada Gambar 1.1, fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan berdasarkan komponen yang digunakan oleh PT. Summarecon Agung Tbk Bandung yang menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Bandung
Pada Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (%)	Realisasi (%)	Nilai
2019	311	100	92	Sangat Baik
2020	309	100	89	Baik
2021	309	100	85	Baik

Sumber : PT. Summarecon Agung Tbk Bandung tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja pada PT. Summarecon Agung Tbk Bandung belum optimal dimana terjadi fluktuasi dari tahun 2019-2021. Ini diindikasikan bahwa belum maksimalnya kerja dari masing-masing karyawan. Dari hasil kinerja selama tiga tahun kebelakang dapat dilihat bahwa PT. Summarecon Agung Tbk Bandung mengalami fluktuasi dan belum mencapai target yang diinginkan. Selain itu terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan, dapat diketahui tidak tercapainya target yang diberikan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, kurangnya kerja sama, kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan. Hal ini menjadikan PT. Summarecon Agung Tbk Bandung berusaha dalam meningkatkan kinerja salah satunya dengan memotivasi dan memberikan dorongan terhadap para karyawan agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi yang baik dan serta peran dari semua pihak yang bersangkutan agar PT. Summarecon Agung Tbk Bandung bisa mencapai target yang diinginkan.

Maka dari itu peneliti melakukan kuesioner pra survei agar dapat memastikan bahwa adanya masalah kinerja karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung, berikut pra survei terhadap 30 orang karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.5
Kuesioner Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kualitas kerja	0	10	3	17	0	97	3,23
		3	7	3	17	0	94	3,13
2.	Kuantitas kerja	5	5	8	12	0	87	2,9
		2	8	8	10	0	92	3,06
3.	Kerja sama	0	0	0	26	4	124	4,13
		0	6	14	10	0	94	3,13
4.	Tanggung jawab	0	6	6	18	0	102	3,4
		3	7	7	13	0	90	3,0
5.	Inisiatif	0	0	11	19	0	109	3,63
		1	5	15	6	3	95	3,16
Skor Rata-rata								3,27

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.5 tersebut hasil kuesioner pra survei variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,27. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Bandung belum baik dan belum optimal. Hal tersebut dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang mampu bekerjasama antar karyawan dan masih banyak karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja, kurang kerja sama antar pekerja dan kurang memiliki inisiatif dalam diri sendiri.

Data hasil kuesioner pra survei yang didapat oleh penulis yaitu dari karyawan PT. Summarecon Agung, Tbk Bandung, dengan pengukuran menggunakan 7 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Faktor-Faktor Penyebab Menurunnya
Kinerja Karyawan

Keterampilan								
No	Dimensi	Jawaban					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Keterampilan intelektual	0	0	16	14	0	104	3,46
		0	0	9	21	0	111	3,7
		0	6	8	16	0	100	3,33
		0	0	8	22	0	88	2,93
2	Keterampilan kepribadian	1	9	8	12	0	91	3,03
		3	7	0	20	0	97	3,23
		0	8	2	20	0	102	3,4
Skor rata-rata							3,29	
Kesehatan keselamatan kerja								
No	Dimensi	Jawaban					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Lingkungan kerja	0	0	0	16	14	134	4,46
		0	0	3	14	13	131	4,36
		0	0	3	13	14	131	4,36
		0	0	0	9	21	141	4,7
2	Alat kerja dan bahan	0	0	1	18	11	130	4,33
		0	0	3	18	9	126	4,2
3	Manusia	0	0	0	23	7	127	4,23
		0	0	1	12	17	134	4,46
Skor rata-rata							4,38	
Kompensasi								
No	Dimensi	Jawaban					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Gaji	0	0	5	16	9	124	4,13
2	Upah insentif	0	0	3	17	10	127	4,23
3	Asuransi	0	0	2	18	10	128	4,26
4	Tunjangan	0	0	6	20	4	118	3,93
5	Bonus	0	1	6	14	7	110	3,66
Skor rata-rata							4,04	
Lingkungan Kerja								
No	Dimensi	Jawaban					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Suasana kerja	0	0	2	15	13	131	4,36
		0	1	4	19	6	121	4,03
2	Hubungan dengan rekan kerja	0	1	1	17	11	128	4,26
		0	0	0	13	17	137	4,56

Lanjutan Tabel 1.6

3	Rasa aman	0	0	1	14	15	134	4,46
4	Tersedianya fasilitas kerja	0	0	3	20	7	124	4,13
Skor rata-rata								4,3
Stres kerja								
No	Dimensi	Jawaban						
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total skor	Rata-rata
1.	Stres Lingkungan	1	3	7	11	8	112	3,73
		0	6	10	6	5	94	3,13
2.	Stres Organisasi	2	5	9	8	6	101	3,33
		1	2	6	12	9	116	3,87
3.	Stres Individu	2	4	8	8	8	106	3,53
		2	2	5	15	6	111	3,7
Skor rata-rata								3,54
Kepemimpinan								
No	Dimensi	Jawaban						
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total skor	Rata-rata
1	Komunikator	0	0	3	17	10	127	4,23
		0	0	2	19	9	127	4,23
2	Motivator	0	1	1	20	8	125	4,16
		0	0	2	22	6	124	4,13
3	Kontroler	0	0	1	17	12	131	4,36
Skor rata-rata								4,22
Motivasi kerja								
No	Dimensi	Jawaban						
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total skor	Rata-rata
1	Kebutuhan Berprestasi	0	0	0	13	17	137	4,56
2	Kebutuhan rasa aman	0	0	1	21	8	127	4,23
3	Kebutuhan Penghargaan	0	2	5	19	4	115	3,83
		0	1	8	12	9	119	3,96
4	Kebutuhan perwujudan diri	0	0	3	19	8	125	4,16
Skor rata-rata								4,14

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa variabel keterampilan, stres kerja memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan variabel lain, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung. Variabel keterampilan dan stres kerja

merupakan salah satu kompetensi yang penting di dalam perusahaan dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan rendahnya variabel tersebut diketahui terdapat masalah dalam variabel keterampilan dan stres kerja.

Keterampilan merupakan suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan (Amirullah 2018). Karyawan yang memiliki keterampilan baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan, semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai keterampilan maka kinerja yang dihasilkan pun akan rendah. Dengan demikian, keterampilan bagi karyawan dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut (Febrio 2017) keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, keterampilan pada karyawan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan pada karyawan.

Selain variabel keterampilan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, variabel stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya. Ketika stres dibiarkan maka akan berdampak pada pencapaian kinerja untuknya. Stres oleh beberapa ahli disebutkan merupakan sebab dari berbagai masalah secara fisik dan mental. Berkaitan dengan itu, maka stres kerja yang berdampak negatif tidak hanya pada seseorang saja namun akan berpengaruh terhadap kinerja serta target perusahaan akan dipengaruhinya.

Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya karyawan merasa kurang siap dengan pekerjaannya, karyawan merasa tertekan karena tanggung jawab yang diberikan, sasaran yang tidak jelas, serta beban kerja yang berlebih. Ketidakmampuan karyawan menghadapi stres kerja serta adanya pembiaran akan menimbulkan kondisi mental serta emosional karyawan yang berdampak negatif, hal ini juga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut (Cross Ogohi Daniel 2019). Ketika karyawan mengalami tingkat tekanan yang tinggi karyawan tersebut akan mengalami stres yang tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya, begitupun sebaliknya ketika tingkat tekanan yang rendah akan membuat kinerja karyawan melemah juga hal ini disebabkan karyawan tidak memiliki motivasi terhadap kerja sehingga menganggap tidak adanya masalah berarti untuk dirinya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan pada halaman sebelumnya dan fenomena yang terjadi, begitupun teoritikal dan jurnal-jurnal penelitian yang telah diteliti sebelumnya mengenai keterampilan, stres kerja dan kinerja karyawan sudah banyak diteliti pada umumnya akan tetapi hanya sedikit yang meneliti di perusahaan properti dan masih sedikit yang menganalisis secara keseluruhan dari semua variabel untuk menjadikan satu yang terkait. Dengan memperhatikan hal diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KETERAMPILAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMMARECON AGUNG TBK BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian yang diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan tentang permasalahan yang tercakup dalam

penelitian yang mencakup faktor-faktor yang diindikasikan dapat memengaruhi keterampilan karyawan dan stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil kuesioner diatas dapat diidentifikasi masalah-masalah yang terjadi pada PT. Summarecon Agung Tbk Bandung sebagai berikut:

1. Keterampilan
 - a. Karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Keterampilan kepribadian yang masih kurang baik.
2. Stres Kerja
 - a. Stres lingkungan yang masih kurang baik.
 - b. Stres organisasi dikarenakan tuntutan pekerjaan yang sangat berat.
 - c. Tingginya stres yang dimiliki setiap individu.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kinerja karyawan belum mampu mencapai target yang ditetapkan.
 - b. Kurangnyabertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini untuk mengetahui :

1. Bagaimana keterampilan karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk Bandung.
2. Bagaimana stres kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh keterampilan dan stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk Bandung secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Keterampilan kerja di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung.
2. Stres kerja di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung.
3. Kinerja karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung.
4. Besarnya pengaruh keterampilan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya, serta membantu menambah informasi dan wawasan mengenai penelitian selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan khasanah keilmuan dalam penelitian dan dapat menambah wawasan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman, memberikan hal yang bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Penulis
 - a. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan
 - b. Dapat mengetahui secara langsung mengenai keterampilan kerja di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung.
 - c. Dapat mengetahui secara langsung mengenai stres kerja di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung.
 - d. Dapat mengetahui secara langsung mengenai kinerja karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi PT. Summarecon Agung Tbk Bandung.

- b. Diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijalankan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai keterampilan kerja, stres kerja serta dampak terhadap kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.