

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pandemi Covid - 19 awal mulanya yang awal kali dideteksi di Kota Wuhan, Cina pada bertepatan pada 1 Desember 2019, bermula dari ini ditetapkan sebagai pandemic oleh WHO dunia mungkin tidak terbebas dari pandemi COVID-19. Negara harus menangani pandemi secara damai untuk menghidupkan kembali bisnis dan ekonomi bangsa. Selain itu, negara tidak dapat lagi mengalami gelombang pandemi COVID-19 yang dapat memengaruhi bisnis dan ekonomi negara. Lembaga dan departemen pemerintah harus bekerja sama dengan organisasi dalam menangani kepentingan negara (Hasmi, 2021)

Covid 19 ini sudah mendunia terutama di Negara Indonesia sangat banyak sekali dampak yang terjadi , salah satunya yang terlihat jelas terdapat kepada kesehatan manusia dan ekonomi, yang berdampak pada Perusahaan yang ada di Indonesia yang banyak sekali yang mengakibatkan kerugian bahkan bangkrut, berdampak langsung juga pada Sumber Daya Manusia yang bekerja sebagai karyawan perusahaan yang di rumahkan, Tentu Tingkat Stres Sebagai Karyawan akan lebih meningkat di karenakan banyak nya pekerjaan dan tuntutan yang diberikan, selain itu ada Konflik Pekerjaan-Keluarga di karenakan ekononi yang

menurun, tentu juga akan mempengaruhi dari kinerja karyawan melalui tingkat kepusan kerja.

Perusahaan pada masa yang sulit pada saat ini lebih cenderung berfikir bagaimana supaya bisa bertahan melewati masa-masa pandemic Covid 19, agar tidak terjadi banyak karyawan yang di rumahkan sehingga yang mengakibatkan pengurangan karyawan bahkan perusahaan bisa bangkrut.

Multifinance secara serius melakukan kemahiran untuk mengikuti eksekusi tahunan. Beberapa hadiah pembiayaan dikurangi untuk mengurangi bobot organisasi. Jika Anda mengacu pada informasi dari Otoritas Administrasi Moneter (OJK), industri pembiayaan mengalami penurunan biaya penjualan sebesar 25,83% yoy per September 2020. Hal ini diikuti oleh penurunan biaya sewa sebesar 23,61% dan biaya umum dan manajerial pengeluaran sebesar 6,48%. Administrator Hubungan Organisasi Pembiayaan Indonesia (APPI) Suwandi Wiratno mengatakan, sebagian besar organisasi multifinance bereaksi terhadap penurunan industri pembiayaan dengan melakukan efisiensi mulai dari pengurangan modal kerja, tingkat gaji pokok perwakilan dan berbagai keuntungan motivator dan lain-lain (Ferrika Sari, 2020).

PT Jtrust Olyimpindo Finance salah satu perusahaan yang melakukan efisiensi mulai dari pengurangan modal kerja, kompensasi esensial yang representatif seperti berbagai keuntungan motivator dan lain-lain, tentu ini menjadi berat bagi karyawan, kompensasi esensial dari pekerja sama seperti keuntungan dorongan yang berbeda dan lain-lain yang menjadi hak dari karawan di kurangi, ini tentu akan maenjadi masalah atau salah satu faktor yang

mengakibatkan kinerja karyawan menurun selain itu ada Pekerjaan Stres dan banyak elemen berbeda yang mempengaruhi eksekusi.

**Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Stres**

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Time Pressure</i>	1	1	3	6	14	42	7	28	5	25	102	187	54
2	<i>Anxiety</i>	-	-	2	4	6	18	12	48	10	50	124	187	66
<b>Jumlah</b>												126	374	60
SS: Sangat Setuju S : Setuju KS: Kurang Setuju TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju														
F : Frekuensi N : Frekuensi x Skor <b>Jumlah Responden</b> : 30 Orang <b>Jumlah Pernyataan</b> :2														
<b>Skor Ideal</b> : Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2021

Dilihat dari tabel 1.1 cenderung terlihat bahwa seperti yang ditunjukkan oleh penelitian pendahuluan terhadap variabel-variabel masalah tekanan kerja pada PT Jtrust Olyimpindo Money. Hal ini terlihat dari nilai mutlak yang diperoleh sebesar 126 dari nilai terbaik sebesar 374 atau dengan taraf 60%. Para pekerja sebenarnya merasa sangat gugup yang bisa membuat karyawan stres terhadap pekerjaannya dengan perolehan persentase terendah yaitu 54%.

Hal ini tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan pekerja, karena tekanan kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi derajat pelaksanaan perwakilan dalam organisasi yang layak, yang akan menyebabkan perwakilan memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja, pada kenyataannya jika tekanan

kerja terus di pikirkan, jika tidak di perhataikan oleh perusahaan maka karyawan akan berpotensi menimbulkkan penurunan Kinerja Karyawan.

**Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Konflik Pekerjaan – Keluarga**

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Time-Based Conflict</i>	-	-	7	14	5	15	15	60	3	15	104	150	69
2	<i>Strain-based conflict</i>	-	-	5	10	10	30	15	30	-	-	100	150	67
3	<i>Bahaciour-based conflict</i>	-	-	3	6	12	36	8	32	7	35	109	150	73
<b>Jumlah</b>												313	450	70
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor <b>Jumlah Responden: 30 Orang Jumlah Pernyataan: 3</b>														
<b>Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden</b>														

Sumber: Hasil olah data prasurvey 2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, terlihat efek sampingan dari starter poll terhadap variabel Perjuangan Keluarga-Kerja. Dalam tabel ada sekitar 69% pekerja yang diungkapkan berdasarkan waktu antara pekerjaan di kantor dengan di rumah. Sebanyak 67% karyawan yang mengeluhkan banyaknya pekerjaan yang ada di kantor yang harus di kerjakan. Dan sebanyak 73% karyawan yang berdasarkan perilaku perusahaan menuntut karyawan tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun sudah tidak di kantor tentu akan mengganggu waktu libur karyawan.

**Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kepuasan Kerja**

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Pekerjaan itu Sendiri	-	-	11	22	9	27	5	20	5	25	94	225	41
2	Pembayaran/Gaji	-	-	17	34	6	18	4	16	3	15	83	225	36
3	Kesempatan Promosi	-	-	16	32	6	18	6	24	2	10	84	225	37
4	Pengawasan	-	-	13	26	8	24	6	24	3	15	89	225	39
5	Rekan Kerja	-	-	14	28	8	24	5	20	3	15	87	225	38
<b>Jumlah</b>												437	1.125	38
<b>SS:</b> Sangat Setuju <b>S:</b> Setuju <b>KS:</b> Kurang Setuju <b>TS:</b> Tidak Setuju <b>STS:</b> Sangat Tidak Setuju														
<b>F:</b> Frekuensi <b>N:</b> Frekuensi x Skor <b>Jumlah Responden:</b> 30 Orang <b>Jumlah Pernyataan:</b> 5														
<b>Skor Ideal:</b> Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data prasurvey 2021

Dilihat dari tabel 1.3 Cenderung terlihat bahwa pemenuhan pekerjaan secara umum masih rendah. Hal ini terlihat dari nilai absolut yang diperoleh sebesar 437 dari nilai terbaik sebesar 1,1235 atau dengan taraf 38%. Pekerja sebenarnya tidak merasa bahwa kompensasi yang mereka dapatkan cukup dengan alasan bahwa mereka memiliki perwakilan minimal 36% sebenarnya tidak merasa cukup dengan pembukaan promosi yang diberikan normal sebesar 37%.

Menurut Sengkey (2017) Berupaya untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja, termasuk dengan berfokus pada tekanan kerja. Stres adalah suatu kondisi dimana seorang individu menghadapi tekanan karena kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri individu atau dari iklim di luar individu. Jika orang-orang dalam organisasi, khususnya SDM mereka, dapat berjalan dengan sukses, organisasi akan tetap berjalan dengan baik. Secara keseluruhan, keselarasan suatu organisasi dikendalikan oleh pameran para pekerjanya.

Hasmi (2021) Stres kerja telah menjadi masalah bagi karyawan dalam kehidupan kerja mereka. Selain itu mereka juga mengalami masalah tentang konflik keluarga-pekerjaan mereka bersama dengan stres kerja mereka. Dengan demikian, karyawan tidak bisa lepas dari masalah stres kerja dan konflik keluarga-pekerjaan. Selain itu, berbagai literatur menunjukkan bahwa tekanan kerja dan perjuangan keluarga-pekerjaan akan mempengaruhi prestasi kerja mereka. Selain itu, organisasi ingin karyawan mereka berkontribusi pada keuntungan mereka meskipun karyawan mereka menghadapi tekanan kerja dan konflik keluarga dan pekerjaan. Bagi organisasi untuk mengurangi masalah karyawan, organisasi menggunakan dukungan organisasi untuk mendukung karyawan.

Kepuasan kerja merupakan mediator penting dalam mengurangi stres kerja dan konflik keluarga-pekerjaan. Kepuasan kerja adalah tingkat kasih sayang positif yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan keadaan kerja yang mereka alami diidentifikasi dengan sudut pandang intelektual dan sosial. Komponen psikologis pemenuhan pekerjaan menggambarkan keyakinan

perwakilan tentang pekerjaan mereka banyak keadaan, misalnya, merasa bahwa pekerjaan mereka menarik, menyegarkan, menyenangkan dan memintakan. Sudut intelektual tidak dapat dipisahkan dari perspektif emosional, yang menyiratkan bahwa itu erat diidentifikasi dengan sentimen yang baik karena pemenuhan pekerjaan adalah komunikasi dari komponen mental yang berbeda. Sedangkan perspektif perilaku memandang di tempat kerja sesuai dengan perspektif perilaku representatif dalam pekerjaannya, yang ditampilkan dari pekerjaan, ketekunan dalam suatu jabatan, atau bekerja dengan tertib dan disiplin (Dwijayanti & Riana, 2018).

Di PT Jtrust Olyimpindo Multi Finane memiliki 4 Produk yang sudah lama di jalankan antara lain :

1. Produk Micro Adalah Memberikan modal berupa uang tunai tanpa ada jaminan
2. Produk MPF, Adalah Pembiayaan Multi Guna dengan jaminan BPKB Mobil yang menjadi jaminan
3. Produk AGF Adalah Agrikultur, menyediakan pembelian alat pertanian
4. Produk UC

Dibawah ini terlampir Data hasil Penjualan dari bulan Januari, Februari, Maret dan April 2021

**Tabel 1. 4 Pencapaian Target Bulan Januari**

Summary January 2021

Segment	Total			W1				W2				W3				W4			
	Plan	Done	Not Disburse Yet	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week
Micro	250	394	0	50	5			80	184	0		80	156	0		40	49	0	
MPF	1.500	1.134	0	200	149			300	302	0		500	101	0		500	582	0	
AGF	21.600	10.284	0	2.400	211			5.400	1.539	0		6.400	3.441	0		7.400	5.093	0	
<b>Total</b>	<b>23.350</b>	<b>11.812</b>	<b>0</b>	<b>2.650</b>	<b>365</b>			<b>5.780</b>	<b>2.025</b>	<b>0</b>		<b>6.980</b>	<b>3.698</b>	<b>0</b>		<b>7.940</b>	<b>5.724</b>	<b>0</b>	

Bulan Januari 2021, baru ada 3 produk yang melakukan penjualan yaitu antara lain Produk Micro, MPF dan AGF, Jika dilihat dari target yang telah di tetapkan oleh perusahaan dari semua produk baru ada Micro yang bisa mencapai target yang di tetapkan, perusahaan menetapkan target diangka 250 Juta, Micro bisa melebihi target yang di tetapkan yaitu diangka 394 Juta, selain micro belum ada yang bisa mencapai target.

**Tabel 1. 5 Pencapaian Target Bulan Februari**

Summary February 2021

Segment	Total			W1				W2				W3				W4			
	Plan	Done	Not Disburse Yet	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week
Micro	1.000	563		200	112			300	149	8		300	136	14		200	166	23	
MPF	10.080	2.474		1.000	798			2.080	231			3.500	744			3.500	701		
AGF	25.000	13.049		4.000	208			6.000	3.833			7.000	2.568			8.000	6.438		
UC	4.068	46		0				1.000				1.500				1.500	46		
<b>Total</b>	<b>40.148</b>	<b>16.131</b>		<b>5.200</b>	<b>1.118</b>	<b>0</b>		<b>9.380</b>	<b>4.213</b>	<b>8</b>		<b>12.300</b>	<b>3.448</b>	<b>14</b>		<b>13.200</b>	<b>7.351</b>	<b>23</b>	

Bulan Februari 2021, dilihat dari hasil penjualan dari target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan dari semua produk di bulan february belum ada yang bisa mencapai target yang telah di berikan.

**Tabel 1. 6 Pencapaian Target Bulan Maret**

Summary Maret 2021

Segment	Total			W1				W2				W3				W4			
	Plan	Done	Not Disburse Yet	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week
Micro	1.500	603		200	97			300	117			400	57			400	209		
MPF	16.380	3.497		2.000	501			3.000	990			4.000	295			4.380	670		
AGF	25.000	16.379		4.000	1.267			5.000	3.203			5.000	2.337			5.000	4.201		
UC	7.500	601		1.500	58			1.500				1.500	284			1.500	117		
<b>Total</b>	<b>50.380</b>	<b>21.080</b>		<b>7.700</b>	<b>1.923</b>	<b>0</b>		<b>9.800</b>	<b>4.310</b>	<b>0</b>		<b>10.900</b>	<b>2.973</b>	<b>0</b>		<b>11.280</b>	<b>5.197</b>	<b>0</b>	

Bulan Maret 2021, Jika di lihat dari tabel penjualan produk diatas belum ada yang mencapai target bahkan rata-rata masih jauh dari mencapai target , tidak mencapai 50% yang di capai dari target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1. 7 Pencapaian Target Bulan April**

Summary Amount April 2021

Segment	Total			W1				W2				W3				W4			
	Plan	Done	Not Disburse Yet	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week	Plan	Done	On Schedule	Delay From Previous Week
Micro	2.000	514		100	78			700	213			700	147			500	76		
MPF	16.380	2.589		2.000	261			3.000	935			4.000	322			7.380	1.071		
AGF	20.000	11.936		3.000	815			4.000	3.890			6.000	2.710			7.000	4.521		
UC	10.000	1.220		2.500	399			2.500	278			2.500	210			2.500	334		
<b>Total</b>	<b>48.380</b>	<b>16.259</b>		<b>7.600</b>	<b>1.553</b>	<b>0</b>		<b>10.200</b>	<b>5.316</b>	<b>0</b>		<b>13.200</b>	<b>3.389</b>	<b>0</b>		<b>17.380</b>	<b>6.002</b>	<b>0</b>	

Bulan April 2021, dari target penjualan yang di tetapkan dari perusahaan belum ada yang mencapai target, dan bahkan mengalami penurunan yang sangat pesat dari apa yang telah di capai di bulan Maret, di bulan maret Mencapai 21.080 Milyar sedangkan di bulan April Turun menjadi 16.259 Milyar.

Dilihat tabel hasil penjualan dari masing-masing produk yang ada di PT. Jtrust Olympindo Multi Finane selama masa pandemi Covid 19 ini ada kesulitan dalam masing-masing Produk dalam mencapai target yang telah di tetapkan

perusahaan baru 1 produk yang bisa mencapai target di bulan Januari-April 2021 selain Produk micro belum ada yang bisa mencapai target, tentu ini menjadi masalah, apa yang menyebabkan dari masing-masing produk kesulitan dalam mencapai target ini menarik untuk di ketahui, bisa jadi karena karyawan merasa tertekan dengan target yang di tetap cukup tinggi di masa Pandemi Covid 19 atau ada hal lain yang mengakibatkan kinerja menurun seperti Konflik pekerjaan-keluarga yang bisa mempengaruhi kinerja sehingga kinerja menurun, kepusan dalam bekerja juga terpekaruhi.

Banyak faktor yang cukup mendasar yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan informasi dari karyawan, mereka mengalami stres dalam pekerjaan mereka yaitu berupa Target yang belum tercapai, banyaknya pekerjaan karyawan yang tidak selesai tepat waktu, desakan pemimpin terhadap pekerjaan yang di diberikannya dan karyawan bekerja diluar jam kerja hal ini yang menyebabkan karyawan merasa tertekan dan merasakan stres.

Beberapa spekulasi signifikan mendukung beberapa harapan bahwa perjuangan pekerjaan dalam pekerjaan dan keluarga mendorong tekanan kerja. Hipotesis pekerjaan menjelaskan bahwa perjuangan kerja tunggal terjadi ketika asumsi tentang presentasi satu pekerjaan membuat kesulitan dalam pekerjaan lain (Judge, 1994). Penelitian dilakukan oleh Ashaq, Saira., Zahid Mahmood (2013) yang menyatakan bahwa perjuangan keluarga kerja berdampak negatif terhadap eksekusi pekerja. Dalam pemeriksaan ini dikatakan bahwa pencapaian otoritatif umumnya dikendalikan oleh eksekusi representatif.

Menurut Mansoor (2011) Dinyatakan bahwa tekanan berlawanan dan pada dasarnya diidentikkan dengan pemenuhan pekerjaan pekerja yang membangun pentingnya pemenuhan pekerjaan representatif yang sangat penting bagi pencapaian organisasi pada periode sekarang. Tidak adanya pemenuhan dapat menjadi sumber stres, sedangkan pemenuhan yang tinggi dapat memperluas dampak tekanan, yaitu bahwa tekanan dan pemenuhan pekerjaan saling terkait. (Bhatti, 2011). Seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian (Riaz, Nazir, Riaz, Murtaza, Khan, 2016) Stres kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya mendukung penjelasan bahwa individu yang merasa latihan pekerjaannya dan latihan keluarganya tidak disesuaikan akan lebih kecewa dengan pekerjaannya (Rice et al., 1992). Sesuai hasil pemeriksaan yang dipimpin oleh (Jehangir, Kareem, Khan, 2011) Stres kerja memiliki hubungan negatif dengan Kepuasan kerja.

Menurut Putri (2013) Stres kerja dapat berdampak buruk bagi individu yang bersangkutan dan bagi pergaulan. Orang yang tidak dapat beradaptasi dengan tekanan kerja pada umumnya akan menjadi tidak berguna, lamban, bekerja tidak memadai dan boros. Konsekuensi eksplorasi diarahkan (Asfahyadin, A. L., 2017) dan (Goswami, 2015) menunjukkan bahwa tekanan kerja memiliki konsekuensi buruk yang sangat besar pada pameran seorang pekerja.

Menurut Christine (2010) Eksekusi adalah pencapaian hasil yang digambarkan oleh keterampilan individu atau kumpulan usaha berdasarkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Perjuangan keluarga-pekerjaan berdampak

negatif terhadap eksekusi pekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ling dan Jane (2014) hubungan work family conflict dengan kinerja adalah signifikan namun negatif.

Suwardi (2011) Pemenuhan pekerjaan sangat penting karena dengan pemenuhan pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi. Kehadiran kekecewaan dengan perwakilan di tempat kerja akan memiliki konsekuensi negatif baik bagi organisasi maupun perwakilan yang sebenarnya. Pekerja yang mendapatkan pemenuhan posisi akan bekerja sangat keras. efek samping dari eksplorasi yang diarahkan oleh (Springer, 2011) ada hasil konstruktif yang kritis antara kepuasan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena-fenomena yang muncul serta kesenjangan/gap dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti: **Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan –Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: PT. Jtrust Olyimpindo Multi Finance, Indonesia.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mencermati dasar permasalahan yang telah diselesaikan, perincian permasalahan tersebut dapat ditarik sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh Konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah terdapat pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh Konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh Konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Jtrust Olyimpindo Multi Finance, Indonesia?
2. Untuk menemukan dan merinci dampak dari Konflik pekerjaan keluarga tentang pemenuhan pekerjaan di PT. Jtrust Olyimpindo Multi Finance, Indonesia?
3. Untuk menemukan dan menyelidiki dampak dari Kepuasan mengerjakan eksekusi representatif di PT. Jtrust Olyimpindo Multi Finance, Indonesia?
4. Untuk mengetahui dan merinci pengaruh beban kerja terhadap pelaksanaan pekerja di PT. Jtrust Olyimpindo Multi Finance, Indonesia?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan di PT. Jtrust Olyimpindo Multi Finance, Indonesia?

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Jtrust Olyimpindo Multi Finance, Indonesia?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Jtrust Olyimpindo Multi Finance, Indonesia?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan Eksplorasi ini dapat memberikan keuntungan hipotetis sama seperti keuntungan yang bermanfaat, yaitu :

- 1) Bagi Peneliti

Dengan pemeriksaan ini, cenderung dimanfaatkan sebagai cara untuk menambah pemahaman dan informasi seperti halnya penerapan ilmu teori yang telah diperoleh semasa perkuliahan terkhusus dalam ilmu manajemen sumber daya manusia pada keadaan yang sebenarnya seperti di dalam suatu organisasi

- a. Bagi Perusahaan/Organisasi

Dengan pemeriksaan ini, dipercaya dapat membantu dalam peningkatan kualitas terutama dalam bidang sumber daya manusia pada organisasi dan dapat menjadi bahan masukan di dalam organisasi.

- b. Bagi Pihak Lain

Dengan penjelajahan ini, diyakini sangat baik dapat dimanfaatkan sebagai tambahan data, informasi dan pengetahuan serta dapat

dimanfaatkan sebagai sumber wawasan bagi para pakar, khususnya individu-individu yang akan meneliti hal yang serupa.