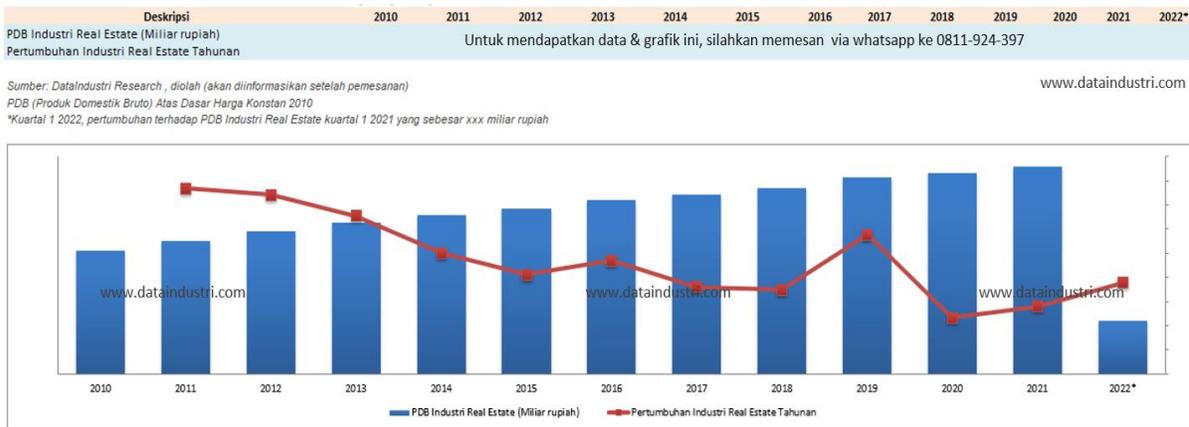


BAB I

PENDAHULUAN

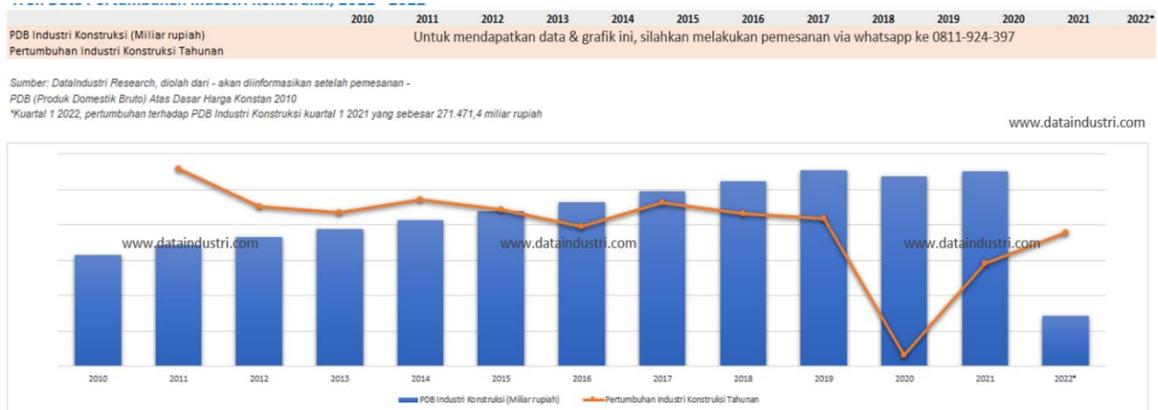
1.1 Latar belakang masalah

Perkembangan bisnis di sektor property saat pandemic, mengalami penurunan di Kwartal I tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019, ditandai dengan adanya trend harga, penjualan dan suplai di sektor properti, menunjukkan penurunan yang sangat tajam di beberapa daerah. (Gora Kunjana, 2021). Penurunan yang terjadi di Segmen Harga di bawah 300 juta, sebagai dampak Pandemi Covid-19, karena *buyer* utk properti ini, merupakan mereka yang sangat rentan, terutama dengan banyaknya gelombang PHK dan penurunan penghasilan karena kesempatan usaha yang makin terbatas. Dampaknya, akan melemahkan daya beli *buyer* di segmen ini, terutama untuk sektor properti. Alasan lainnya, karena kebanyakan *buyer* untuk segmen ini didominasi oleh *end-user*, bukan untuk Investasi (Pujanggoro, 2022). Perkembangan pada kinerja positif sektor industri properti (*real estate*) per kuartal (q on q) pada kuartal 2 2022, mengalami pertumbuhan sebesar 0,01 persen. Secara lengkap, tren data pertumbuhan industri properti setiap tahunnya dan per kuartal, mulai 2011 – 2022, dapat dilihat pada grafik di bawah ini (Data Industri, 2022) dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



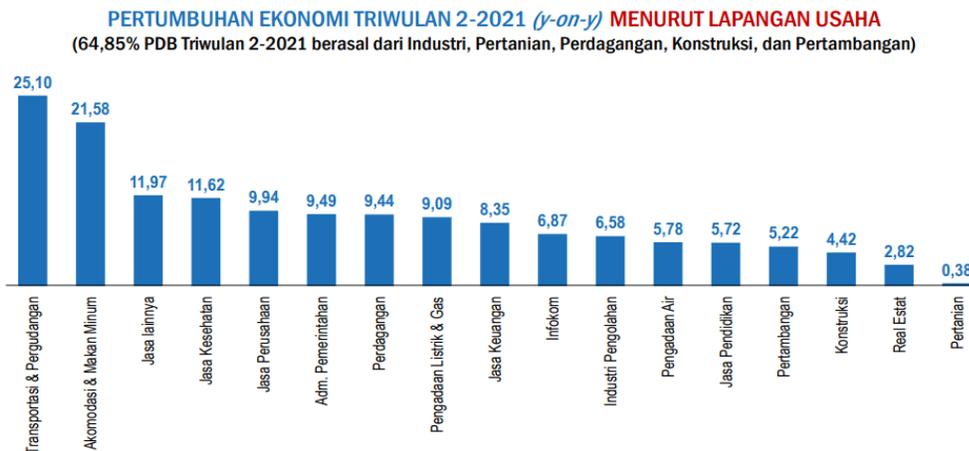
Gambar 1. Trend Data Pertumbuhan Industri Real estate
Sumber : (Data Industri, 2022)

Perkembangan kinerja konstruksi tahun 2020 turun akibat adanya kebijakan pembatasan aktivitas untuk mencegah penyebaran covid 19. Secara lengkap, tren data Pertumbuhan Industri Konstruksi setiap tahunnya dan per kuartal, mulai 2011 – 2022, dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar 2. Trend Data Pertumbuhan Industri Konstruksi
Sumber : (Data Industri, 2022)

Gambar diatas menunjukkan adanya masalah, industry properti dan konstruksi menyebabkan produktivitas karyawan khususnya dibidang menurun. Sebagaimana dijelaskan bahwa persentase produktivitas tenaga kerja Indonesia berada di angka 74,4 persen. Tingkat produktivitas ini berada di bawah rata-rata Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN), yakni 78,2 persen. negara-negara Filipina (86,3 persen), Singapura (82,7 persen), Thailand (80,1 persen), dan Vietnam (80 persen, Indonesia juga masih kalah dibandingkan dengan negara lain yang produktivitasnya di bawah rata-rata ASEAN. Misalnya, dengan Laos yang produktivitasnya mencapai 76,7 persen dan Malaysia 76,2 persen (Azizah, 2022). Pertumbuhan ekonomi pada triwulan 2 dapat dilihat sebagai berikut :



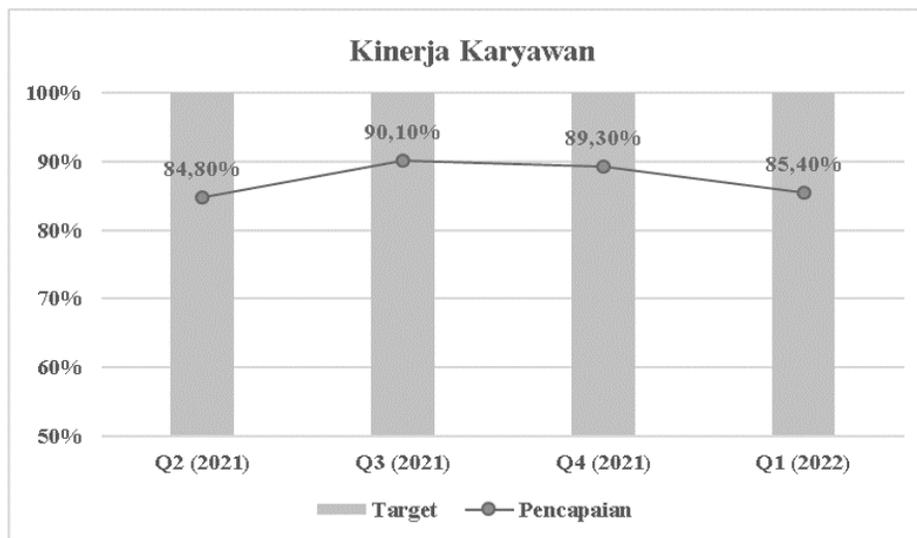
Gambar 3. Pertumbuhan Ekonomi Triwulan 2-2021 Menurut Lapangan Usaha
Sumber: (Badan Pusat Statistik (BPS), 2021)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pada triwulan 2-2021 pertumbuhan ekonomi menurut lapangan usaha salah satunya dipengaruhi oleh sektor konstruksi dan real estate, dimana laju pertumbuhan usaha konstruksi rendah sebesar 4,42 % dan real estate mencapai 2,82 % jika dibandingkan dengan sector lainnya, hal ini dikarenakan adanya tekanan daya beli masyarakat yang menurun pada pembelian properti. Pertumbuhan sektor konstruksi dan real estate (Kinantya, 2021). Kegiatan Bisnis property memiliki Peran an penting dalam sektor properti bangkit kembali akan berdampak langsung terhadap pemulihan ekonomi nasional sehingga sektor properti merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian nasional (Waluyo, 2022) Seiring pertumbuhan sektor industry property tentunya untuk menjalankan usaha tersebut dibutuhkan Peran sumber daya manusia sebagai aset penting yang dituntut untuk bekerja secara optimal dalam mencapai target maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Lutfiansyah, 2019). Manajemen sumber daya manusia didedikasikan dalam mengelola semua individu yang terlibat dalam mendorong kesuksesan bisnis dan mencapai keunggulan kompetitif serta mendapatkan keuntungan (Oehlhorn *et al.*, 2020). Menurut (Y. Supriadi, 2022) Perusahaan akan mengelola organisasi atau perusahaan akan mengolah berbagai sumber daya yang ada untuk meraih tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat

mencapai tujuan tertentu. Salah satunya daya yang memiliki aset yang paling harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi adalah tenaga kerja atau karyawan.

Menurut (Amirudin & Romadhona, 2022) sumber daya manusia yakni karyawan sangat menentukan keberlangsungan sustainability bisnisnya, hal ini akan tergantung pada kinerja karyawan untuk mendukung tujuan perusahaan yakni pencapaian target dan tujuan perusahaan. Pencapaian target perusahaan dapat dilihat dari manajemen SDM yang dikelola dan diukur dari kinerja sumber daya manusia individu maupun tim yang terbentuk pada struktur organisasi di Perusahaan (Iskandar, 2018). Pengelolaan SDM agar dapat menentukan arah tujuan perusahaan dan keberlangsungan perusahaan secara berkelanjutan (Lumunon *et al.*, 2019). Kinerja karyawan menjadi hal penting dalam kelangsungan operasional perusahaan, kinerja merupakan sebuah aktivitas untuk mencapai suatu target, visi dan misi, serta tujuan perusahaan secara kuantitas maupun kualitas (Nurhastuti *et al.*, 2022). Oleh karena itu, karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan organisasi (Ardianto & Putra, 2022). Kinerja setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu dijaga agar dapat memberikan manfaat bagi organisasi (Sinambela, 2021, hlm. 4).

Menurut G. Maharani *et al.* (2021), manajemen sumber daya manusia menjadi kegiatan yang perlu dilakukan perusahaan, karena penerapan manajemen sumber daya manusia dapat mempertahankan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitu juga dengan PT Bringin Karya Sejahtera ingin membangun performa dengan menciptakan *value* bagi pelanggan, meningkatkan kehidupan *driver-partners*, membangun produk dan teknologi yang terbaik. Kinerja sangat bergantung kepada karyawan, oleh karena itu suatu bentuk keterlibatan karyawan ke perusahaan dapat disebut sebagai kinerja (Nurhastuti *et al.*, 2022). Kinerja karyawan yaitu hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan karyawan selama periode tertentu, kesuksesan perusahaan sangat ditentukan oleh hasil kinerja karyawan sehingga pengukuran kinerja harus dilakukan secara adil dan transparan (Azmy, 2022).



Gambar 4. Hasil Penilaian Kinerja PT Bringin Karya Sejahtera
 Sumber: PT Bringin Karya Sejahtera , Data diolah, 2022

Gambar di atas merupakan hasil penilaian kinerja pada setiap karyawan PT Bringin Karya Sejahtera yang telah dirata-ratakan dan diukur per-kuartal atau per tiga bulan sekali. Adanya penurunan kinerja karyawan pada Q4 pada tahun 2021 Q1 pada tahun 2022. Hal ini bisa dijadikan dasar bahwa hasil penilaian kinerja menurun disebabkan banyak factor salah satunya dampak Covid-19 sehingga kinerja karyawan tidak optimal dikarenakan banyak karyawan yang di PHK atau di rumahkan begitu juga adanya kebijakan *Work From Home* sangat terasa kinerja karyawan menurun. Sesuai dengan pendapat (Syafriada, Safrizal, 2020). PT Bringin Karya Sejahtera merupakan perusahaan Kami berkomitmen untuk memberikan Jasa Pengelolaan dengan pelayanan terbaik dan profesional melalui tenaga ahli (*experienced*) berpengalaman, (*dedicated*) berdedikasi tinggi, dan (*responsible*) bertanggung jawab. PT Bringin Karya Sejahtera (BKS) yang bergerak di bidang *integrated property management solutions* untuk meningkatkan kinerja perusahaan, fokus memadukan digitalisasi dengan kultur perusahaan, serta melakukan perbaikan kualitas dan revolusi pelayanan.

Tabel 1. Target KPI PT Bringin Karya Sejahtera

Sales Business to Business (B2B)		Operations	
Objective/ Key Results	Target	Objective/ Key Result	Target
Objective 1: Meningkatkan Permintaan		Objective 1: Meningkatkan Permintaan	
Key Result: Untuk mencapai <i>revenue</i> yang ditetapkan	10.800.000.000	Key Result: Untuk mencapai <i>revenue</i> yang ditetapkan	20.800.000.000
Key Result: Untuk mencapai <i>gross Profit margin</i> yang ditetapkan	10%	Key Result: Untuk mencapai <i>gross profit margin</i> yang ditetapkan	10%
Key Result: Untuk mencapai jumlah pelanggan B2B baru dengan <i>revenue</i>	1.000.000.000	Objective 2: Meningkatkan Supply	
Key Result: Untuk mencapai Jumlah pelanggan B2B baru	60	Key Result: Untuk mencapai <i>jobmatch</i> yang berhasil dengan B2B	100%
Objective 2: Untuk Mengontrol Pengeluaran Sehubungan Dengan Pendapatan		Key Result: Untuk mencapai jumlah pekerjaan yang ditetapkan	100%
Key Result: Untuk mengontrol pengeluaran / <i>gross profit margin</i>	< 50%	Objective 3: Untuk Mengontrol Pengeluaran Sehubungan Dengan Pendapatan	
Objective 3: Administrasi		Key Result: Untuk mengontrol Pengeluaran / pendapatan	< 5%
		Objective 4: Administrasi	
Key Result: Untuk mencapai pembayaran pelanggan tepat waktu (60 hari)	90%	Key Result: Untuk mencapai <i>invoice vendor</i> yang akurat dan diserahkan kepada <i>finance</i> secara tepat waktu	100%

Sumber: Data Diolah, 2022

Sebagai upaya untuk mencapai target, perusahaan mempunyai beberapa cara yang bertujuan agar dapat mengoptimalkan kerja dan kinerja karyawan, tetapi terkadang perusahaan justru memberikan beban kerja yang berlebih kepada karyawan. Beban kerja yang cukup tinggi atau berlebihan dapat mengakibatkan *overload* dalam pekerjaan, hal ini dapat membuat pekerjaan lainnya tidak bisa diselesaikan dengan baik

pada jam kerja yang ditentukan, sehingga beberapa karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya di luar jam kerja (Rohman & Ichsan, 2021).

Tabel 2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera

Nilai KPI	2019		2020		2021	
	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)
Istimewa (Merit Rating: 5,5 - < 6)	100	25%		0%	0	0%
Sangat Memuaskan (Merit Rating: 4,5 < 5,5)	200	43%	400	81%	200	23%
Memuaskan (Merit Rating: 4 < 4,5)	0	0%	0	0%	0	58%
Baik (Merit Rating: 3,5 < 4)	0	0%	0	0%	0	16%
Cukup (Merit Rating: 2,5 < 3,5)	150	0%	70	0%	150	3%
Kurang (Merit Rating: < 2,5)	50	32%	30	19%	150	0%
TOTAL	500		500		500	

Sumber : PT Bringin Karya Sejahtera, Data diolah, 2022

Penilaian kinerja karyawan pada PT Bringin Karya Sejahtera secara menyeluruh mengalami penurunan dari tahun 2019 ke 2020 sampai 2021, hal ini membuktikan adanya dampak covid-19 mampu menjadikan kinerja karyawan menurun. Tantangan pandemi COVID-19 perlu diperhatikan lebih cermat agar tidak berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Rusialowati, 2020) Penurunan kinerja bisa saja banyak faktor seperti adanya konflik Peran , stress kerja ataupun *work life balance*.

Salah satu faktor yang dapat memberi pengaruh atas kinerja yaitu adanya pengelolaan konflik Peran di perusahaan, konflik Peran akan menimbulkan kesalahan pemahaman hubungan kerja yang kurang harmonis antara sesama rekan kerja dan dengan atasan juga dapat mengakibatkan konflik Peran (Nadya Venska Gunawan et al., 2022). Penerapan kinerja karyawan di perusahaan tidak bisa memberikan mereka kebebasan sepenuhnya karena dalam mengelola organisasi mereka harus mengikuti alur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan akan menjadikan mereka lelah dan mencapai titik jenuh sampai pada akhirnya menimbulkan terjadinya konflik Peran dengan demikian semakin tinggi konflik Peran yang dialami seseorang maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerjanya sehingga konflik Peran juga dapat

mempengaruhi kualitas keputusan organisasional dan dapat membuka masalah (Syafrida, Safrizal, 2020).

Konflik Peran ini juga dirasakan atau dialami oleh PT Bringin Karya Sejahtera (BKS) Konflik Peran yang dirasakan seperti adanya kesalah pahaman dalam mengartikan suatu perintah atau tanggung jawab. Selain itu, mereka juga menerima perintah yang berbeda antar satu orang dengan orang lain, adanya suatu tekanan dari pesan yang harus segera diselesaikan dan ketika salah seorang anggota yang harus tetap fokus pada tanggung jawabnya meskipun dia tidak terlalu memahami apa yang seharusnya benar-benar dia selesaikan. Perusahaan meminimalisir konflik Peran , dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara karyawan dan perlu melakukan koordinasi, baik antara bawahan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasannya, sehingga karyawan merasa bagian dari organisasi tersebut, dan berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan (Giovanni et al., 2015). Hal ini membuat pengurus atau anggotanya tetap menjalankan program kerja, tugas dan kewajibannya namun dengan tingkat emosi dan tekanan yang cukup tinggi (Syafrida, Safrizal, 2020).

Berdasarkan hasil survey terhadap konflik Peran yang dilakukan bagian SDM oleh PT Bringin Karya Sejahtera pada saat tahun 2020 sampai dengan 2021 mengalami fluktuasi, seperti gambar berikut :



Gambar. 5 Survey Karyawan pada Konflik Peran
Sumber : PT Bringin Karya Sejahtera, 2021

PT Bringin Karya Sejahtera selalu melakukan kajian evaluasi pada konflik Peran karyawan, hal ini bisa mengetahui sejauhmana dampak positif dan negative yang terjadi, dengan demikian perusahaan mampu mengantisipasi kemungkinan pada hal hal yang tidak diinginkan. Salah satunya penurunan kinerja bahkan ada terjadinya turnover intention (Hanif, 2012). Berdasarkan data diatas melalui indikator yang paling menonjol yaitu waktu keluarga mengurangi waktu untuk bekerja, sedangkan yang paling kecil Jadwal kerja yang berbenturan dengan kehidupan keluarga. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggal persoalan konflik Peran yang diwakili indikator waktu keluarga mengurangi waktu untuk bekerja menyebabkan kinerja karyawannya menurun, senada dengan pendapat (Nadya Venska Gunawan et al., 2022).

Faktor lain yang dapat memberikan berkontribusi untuk kinerja yaitu tingkat stres para karyawannya. Dalam era globalisasi tentunya persaingan menjadi semakin kompetitif dan menjadi suatu hal yang tidak dapat dihindarkan. Tingginya tingkat persaingan juga dapat menjadi salah satu faktor stres yang dialami oleh generasi milenial. Dikutip dari Juniman (2018) menyatakan bahwa generasi milenial lebih

merasakan tekanan atau stres yang lebih besar dibanding kelompok usia yang jauh lebih tua di tempat kerja. Stres kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, karena hal ini merupakan dampak psikologis yang paling jelas dari stres kerja. Namun, stres kerja dapat muncul dalam keadaan psikologis lain seperti tegang, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan kebiasaan suka menunda-nunda. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Jobstreet di Indonesia pada tahun 2020 terdapat perubahan drastis pada kepuasan terhadap kualitas hidup. Sejak Covid-19 proporsi kandidat yang merasa bahagia dengan pekerjaan mereka menurun dari presentase 89% sebelum pandemic, menjadi 49% yang merasa puas dan bahagia terhadap pekerjaannya saat ini. Stres kerja merupakan kombinasi dari stresor, reaktivitas stres, dan ketegangan dimana stimulus ini berpotensi memicu respons fight-or-flight (stresor) yang menyebabkan perubahan fisiologis (Greenberg, 2017, hlm.13) . Stres adalah keadaan dinamis setiap orang ketika menghadapi peluang yang diharapkan, di mana hasilnya dianggap tidak pasti dan signifikan (Robbins & Judge, 2019, p.641-642) . Sumber stres terjadi karena faktor-faktor yang ada di tempat kerja biasanya berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, misalnya kondisi fisik kerja yang buruk atau beban kerja yang berlebihan (Merrill, 2017, p.378) .

Indikator stres kerja adalah tuntutan tugas, tuntutan Peran , tuntutan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi (Afandi, 2021, p.179-180) . Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkan individu tersebut dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting . Konsekuensi dari risiko stres kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, dimana karyawan yang mengalami stres kerja cenderung tidak dapat bekerja dengan fokus dan teliti (Fasbender et al., 2019; Lynawati, 2016; Manoppo, 2020). ; Prayogi dkk., 2019; Rumawas, 2022) . Suatu kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkan individu tersebut dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan (Robbins & Judge, 2019, p.641-642) . Stres kerja seringkali menjadi masalah yang cukup berdampak pada kinerja karena masalah yang dihadapi setiap orang seringkali dibawa langsung ke dalam tugas yang mereka

lakukan di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Cindy dkk., 2020) Artinya semakin rendah stres kerja maka semakin baik kondisi karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, dan akhirnya karyawan dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Karyawan yang mengalami stres dalam bekerja juga dapat mempengaruhi kegiatan seorang karyawan dalam bekerja, yang kemungkinan nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh Lijan Poltak Sinambela (2016, hlm 472) Bahwa stress kerja merupakan terganggunya emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik yang dipengaruhi oleh kondisi dimana karyawan mengalami tekanan dan ketegangan ketika melaksanakan pekerjaannya. Tingkat stress setiap karyawan saat ini terjadi karena dimasa pandemi covid19 ini, karena tingkat stres dapat terjadi karena adanya faktor-faktor yang tidak terjadi dikala sebelum pandemi covid19, seperti dapat terjadi adanya rekan kerja yang terkena covid19 yang kemudia menjadi kekhawatiran penularan penyakit corona yang dapat terjadi dikantor tempat bekerja karyawan bagi diri karyawan maupun keluarganya. Berdasarkan hasil survei PPM Manajemen, diketahui bahwa 80 persen pekerja mengalami gejala stres selama masa pandemi Covid-19 (money.kompas.com).

Peningkatan kinerja juga selalu menghadapi tantangan permasalahan pada upaya *work life balance* keseimbangan kehidupan karyawan dengan pekerjaan. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi *work life balance* karyawan, menurut (Nawarcono & Setiono, 2021) *Work life balance* merupakan kondisi seorang pekerja dapat mengatur waktu juga energy yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi dan kehidupan keluarga. Stress kerja dapat ditanggulangi dengan tepat memberikan dampak positif seperti terhadap meningkatnya fokus kerja karyawan yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja pegawai yang semakin baik dan tentunya karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja yang telah dicapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novaritpraja, (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi atau *work-life balance* karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena *work-life balance* dapat mempertahankan kualitas karyawan. Menurut Luthfiyani (2019) *work-life balance* kini menjadi salah satu strategi manajerial yang perlu diperhatikan perusahaan untuk dapat menjaga kinerja karyawan. Menurut Paryanti & Aprianti (2022), penerapan *work-life balance* yang tidak baik dapat menimbulkan stres kerja, kualitas kesehatan fisik dan mental menurun, serta kurangnya waktu untuk keluarga. Tidak hanya penerapan *work-life balance* yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan, tetapi perusahaan juga perlu memerhatikan program pengembangan karyawan.

Menurut Anugrah & Priyambodo (2021) berpendapat bahwa *work-life balance* berupa situasi dan kondisi dimana karyawan memiliki waktu dan kehidupan yang setara di dunia kerja maupun diluar pekerjaan. Menurut Bataineh (2019), *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang baik dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Sama halnya yang diungkapkan oleh Rahma et al. (2017) bahwa suatu karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan bersedia untuk bertanggung jawab dalam memberikan kinerja yang baik apabila memiliki memiliki tingkat kehidupan dan pekerjaan yang stabil dan seimbang. Mendis & Weerakkody (2017) berpendapat bahwa *work-life balance* bukan hanya berarti upaya dalam menyeimbangkan dua kehidupan baik di kehidupan bekerja maupun berkeluarga, namun bagaimana seorang karyawan dapat mengkombinasikan atau membuat penyesuaian antara pola kerja yang dimiliki dengan tanggung jawabnya diluar pekerjaan kantor seperti terhadap keluarga, anak, dan teman-temannya. *Work-life balance* yang baik ditandai dengan adanya interaksi yang cukup baik dengan pekerjaannya maupun kehidupan diluar pekerjaan.

Penelitian ini didukung dengan adanya research gap yang sudah ditemukan penulis, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2. Research Gap

Peneliti	Hasil Penelitian	Gap
Yasa (2017), Ismi Rija Nur (2016). Sugandha (2019) (Aldi & Susanti, 2019; I Komang Budiasa et al., 2021; Kani, 2020; Purwanti et al., 2022; Yasa & Dewi, 2018), (Y. N. Supriadi et al., 2022)	Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian pengaruh stress kerja terhadap kinerja
Hamidah (2016), Erawati, Sitiari & Indiani (2019), Risna et.al (2018)	Stress kerja tidak berpengaruh negative terhadap kinerja	
(Minarika et al., 2020), Soomro et al. (2018), Anugrah & Priyambodo (2021),	<i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian pengaruh <i>work-life balance</i> kerja terhadap kinerja
(Kembuan et al., 2021; Saifullah, 2020)	<i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
Rr Tjahjaning Poerwati & Rachmawati Meita Oktaviani (2017), (Muallifah & Astuty, 2016), (Giovanni et al., 2015)	Konflik Peran tidak berpengaruh negatif terhadap Kinerja	Ketersimpang siuran hasil penelitian tetnang Konflik Peran terhadap Kinerja
Muallifah dan Astuty (2016), (Hanif, 2012)	Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja	

Sumber : Olah data, 2022

Hasil pengembangan *research gap* dan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan di PT Bringin Karya Sejahtera, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam pada skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Work Of Ballance sebagai Variabel Mediasi PT PT Bringin Karya Sejahtera.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sejauhmana pengaruh antara konflik Peran terhadap kinerja di PT Bringin Karya Sejahtera ?
- b. Sejauhmana pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja PT Bringin Karya Sejahtera?
- c. Sejauhmana pengaruh antara konflik Peran terhadap kinerja PT Bringin Karya Sejahtera yang dimediasi *work life balance*?
- d. Sejauhmana pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera yang dimediasi *work life balance*?
- e. Sejauhmana pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera ?

1.3 Tujuan penelitian

Adanya pembatasan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh antara konflik Peran terhadap kinerja di PT Bringin Karya Sejahtera ?
- b) Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja PT Bringin Karya Sejahtera?
- c) Untuk mengetahui pengaruh antara konflik Peran terhadap kinerja PT Bringin Karya Sejahtera yang dimediasi *work life balance*?
- d) Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera yang dimediasi *work life balance*?
- e) Untuk mengetahui pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera ?

1.4 Manfaat hasil penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pemahaman pada pembaca dan peneliti terkait Konflik Peran dan aspek di dalamnya, stres kerja serta aspek di dalamnya, Kinerja Karyawan dan segala aspek di dalamnya, *work life balance* dan segala aspek di dalamnya, sehingga akan menjadi sumber wawasan mengenai topik tersebut. Penelitian ini juga diharapkan mampu dijadikan sumber referensi atau sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya serta mendapat banyak referensi kajian teoritis dalam bidang ekonomi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan mampu menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan yang telah dibuat oleh PT Bringin Karya Sejahtera khususnya yang berhubungan dengan konflik Peran, stres kerja, kinerja, *work life balance* sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat mencari tahu lebih dalam dan menerapkan wawasan serta ilmu yang telah didapatkan semasa perkuliahan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah didapatkan selama menempuh perkuliahan Program Studi Manajemen program magister S2. Serta menambah wawasan yang kemudian dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia kelak mengenai konflik Peran, stres kerja, kinerja, dan *work life balance*.