

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu aset terpenting yang tidak dapat dipungkiri oleh sebuah perusahaan adalah seorang karyawan (SDM). Setiap perusahaan pasti mengharapkan seorang karyawan yang memiliki loyalitas dan kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan (Amalia & Budiono, 2021). Agar mendapatkan seorang karyawan yang dapat bersaing di dunia bisnis dibutuhkan sebuah usaha sehingga akan menghasilkan sebuah kinerja yang lebih tinggi (Hidayat, 2019) Perusahaan maupun organisasi yang memberikan perhatian khusus bagi karyawannya, terutama memandang karyawan sebagai aset dan modal harus fokus dalam hal mengembangkan dan meningkatkan performa atau *work performance* para karyawan mereka (Chasanah, 2019).

Persaingan perusahaan di era globalisasi semakin hari semakin ketat, salah satu perusahaan yang mengalami persaingan yang ketat adalah perusahaan pembiayaan. Perusahaan atau lembaga pembiayaan adalah badan usaha di luar bank atau lembaga keuangan bukan bank lainnya yang memberikan fasilitas pinjaman pada nasabahnya untuk suatu keperluan. Perusahaan pembiayaan merupakan badan usaha yang khusus didirikan untuk melakukan aktivitas pembiayaan berupa: Sewa guna usaha (*leasing*), yaitu kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal, baik secara sewa guna usaha dengan hak opsi (*finance lease*) maupun sewa guna usaha tanpa hak opsi (*operating lease*) (Prawijaya et al., 2023).

Lembaga pembiayaan mempunyai peran dengan lembaga keuangan lainnya yaitu sebagai lembaga alternatif dalam hal pembiayaan yang juga potensial dalam menunjang pertumbuhan ekonomi nasional. Disamping peran tersebut, lembaga pembiayaan ikut serta pada pembangunan dimana para pelaku usaha dan masyarakat umum mengharapkan lembaga ini mampu mengatasi persoalan yang vital yaitu persoalan keuangan dan permodalan.

Industri *multifinance* Indonesia pada 2022 tampak dari capaian kinerjanya, terutama dari sisi penyaluran pembiayaan, jauh lebih baik dari tahun 2021. Pada 2022, pembiayaan industri *multifinance* tumbuh 14,18 % secara tahun ke tahun, dibanding 2021 yang minus 1,49 %. Infobank mengukur performa bisnis perusahaan *multifinance* yang diperingkatkan. Peningkatan dilakukan berdasarkan laporan keuangan lengkap yang sudah diaudit oleh kantor akuntan publik selama dua tahun berturut-turut, yaitu laporan keuangan 2021-2022.

Sementara itu, pendekatan yang dipergunakan untuk menilai kinerja keuangan perusahaan *multifinance* tidak berubah, yakni tetap menggunakan pendekatan pertumbuhan dan rasio. Dalam peningkatan ini perusahaan *multifinance* dikelompokkan berdasarkan pada jumlah aset. Mulai dari perusahaan *multifinance* beraset Rp 100 milyar hingga perusahaan *multifinance* beraset Rp. 10 triliun ke atas.

**Tabel 1.1 Peringkat Perusahaan Multifinance tahun 2023
Beraset Rp. 10 Triliun ke atas**

No.	Perusahaan	Jumlah Aset
1	Astra Sedaya	Rp37,34 triliun
2	Federal International Finance	Rp34,54 triliun
3	Dipo Star Finance	Rp33,91 triliun
4	Toyota Astra Financial Service	Rp33,91 triliun
5	Indomobil Finance Indonesia	Rp27,28 triliun
6	Mandiri Tunas Finance	Rp27,8 triliun
7	Adira Dinamika Multi Finance	Rp22,16 triliun
8	BFI Finance Indonesia	Rp21,93 triliun
9	Bussan Auto Finance	Rp13,92 triliun
10	Otto Multiartha	Rp11,45triliun

Sumber : Infobanknews.com

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, Rating Multifinance Versi Infobank 2023 PT Federal International Finance menduduki posisi ke-2 berdasarkan peringkat perusahaan multifinance beraset Rp 10 Triliun ke atas, dengan total aset yang dimiliki adalah Rp 34,54 triliun. Hal ini membuktikan bahwa PT Federal International Finance merupakan perusahaan pembiayaan yang terbesar setelah Astra Sedaya.

PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung merupakan perusahaan keuangan yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK). PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung bergerak di berbagai pembiayaan, mulai dari sepeda motor Honda, pembayaran kredit multiguna, pembiayaan syariah, dan pembiayaan produktif.

Untuk kota Bandar Lampung, PT Federal International Finance (FIF) adalah salah satu perusahaan pembiayaan terbesar dengan jumlah pelanggan aktif pada tahun 2023 sekitar 4,8 juta. Berdasarkan kelompok aset 10 triliun ke atas, PT Federal International Finance (FIF) berada di urutan ke 2 dari 10

perusahaan pembiayaan di seluruh Indonesia (Fitriadi, 2020). PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung menduduki urutan pertama dari 5 besar perusahaan pembiayaan di Provinsi Lampung. Dengan jumlah pelanggan aktif sebanyak 283.000 yang tersebar di seluruh Indonesia, di urutan kedua adalah Bussan Auto Finance yaitu 109.000 jiwa, pada urutan ke tiga Adira Finance, WOM Finance dan yang terakhir BFI Finance (Putri, 2019) .

Pemilihan PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung sebagai tempat penelitian karena PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung merupakan perusahaan pembiayaan dengan jumlah aset yang sangat besar yang juga menduduki urutan pertama dari perusahaan pembiayaan di provinsi Lampung. Berdasarkan hasil pra survey terhadap bagian SDM PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung, ditemukan beberapa masalah pada perusahaan PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung yaitu, antara *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Stres Kerja yang saling berkaitan satu sama lain, selain itu masih sedikit penelitian tentang *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Stres Kerja pada perusahaan pembiayaan, yang biasanya banyak di teliti pada perusahaan perbankan.

Menurut (Nabila, 2019) *work family conflict* merupakan merupakan suatu bentuk permasalahan antara peran dimana peran tersebut mempunyai tekanan pekerjaan dan keluarga, karena adanya ketidakseimbangan dan ketidakcocokan dalam menjalankan perannya. Sedangkan menurut Gayyur dan Jamal dalam (Kuswinarno & Indirawati, 2021) *work family conflict* adalah dua arah dimana tuntutan pekerjaan menghambat tuntutan keluarga atau tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang membentuk beberapa hasil

yang tidak diinginkan seperti stres, kesehatan yang buruk, konflik yang berhubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran dan *turnover*.

Fenomena *work family conflict* berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung menjelaskan bahwa, adanya (*work family conflict*) atau konflik antara pekerjaan dan keluarga yang disebabkan oleh banyaknya waktu yang dihabiskan di tempat bekerja, karena adanya tuntutan peran dalam pekerjaannya. Selain itu dapat mengakibatkan waktu pada keluarga menjadi berkurang jika adanya lembur, lalu tingginya beban atau tekanan membuat keadaan emosional menjadi lelah yang disebabkan oleh salah satu peran tersebut, maka terjadinya (*work family conflict*) atau konflik antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, adanya *work family conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga menjadi menurun.

Menurut pendapat (Kuswinarno & Indirawati, 2021) selain *work family conflict* yang mampu menyebabkan tekanan pada pekerjaan, terdapat penyebab lain yang mampu menyebabkan stres kerja yakni besarnya tugas atau job kerja yang dibebankan pada pegawai. Pembagian peran serta tanggung jawab terhadap karyawan atau pegawai harus mampu dilakukan sesuai dengan waktunya, jika tidak mampu diselesaikan sesuai deadline maka akan terjadi kesenjangan antara kompetensi yang dicitakan dengan kapasitas yang dimiliki.

Menurut (Koesomowidjojo, 2019), beban kerja merupakan tanggung jawab yang sudah diberikan pada setiap pegawai yang dimiliki agar mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan timeline yang sudah ditentukan. Beban kerja yang ditetapkan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena jika beban kerja yang ditanggung bertambah, maka hal tersebut dapat

mempengaruhi pada kurang optimalnya kinerja pegawai bahkan sampai pada penurunan kualitas pekerjaan, oleh karena itu besarnya beban kerja yang ditanggung atau lemahnya kemampuan fisik dimiliki mampu menyebabkan karyawan mengalami gangguan yang diterima dari dampak bekerja.

Fenomena beban kerja berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung menjelaskan bahwa, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan yaitu adanya tuntutan target yang harus dicapai setiap bulannya dan target setiap bulannya terus bertambah. Jika target tidak tercapai maka di bulan selanjutnya menjadi double, selain itu perusahaan juga mengadakan sistem lembur/overtime, akan tetapi perusahaan tidak memberikan upah/gaji saat lembur, perusahaan hanya meminta bahwa adanya lembur untuk menyelesaikan pekerjaan atau target-target yang sudah dibuat perusahaan. Oleh karena itu, dengan beban kerja dan tuntutan yang tinggi ini menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan serta banyaknya beban kerja yang dirasakan karyawan tanpa adanya imbalan upah lembur dapat membuat kinerja karyawan menurun.

Tuntutan pekerjaan adalah satu dari beberapa komponen yang harus dicermati untuk pribadi seseorang pegawai agar dapat mendapatkan keharmonisan, kecocokan dan tingginya produktivitas kerja, terukur di luar dari komponen tanggung jawab tambahan seperti dampak lingkungan kerja dan kapasitas pekerjaan karena termasuk salah satu penyebab tidak nyamannya suasana kerja ditentukan oleh tanggung jawab pekerjaan yang tinggi serta tidak berkorespondensi dengan kompetensi pekerja. Terlalu beratnya tuntutan kerja yang ditanggung juga menjadi pemicu cepatnya timbul stres dalam dunia kerja.

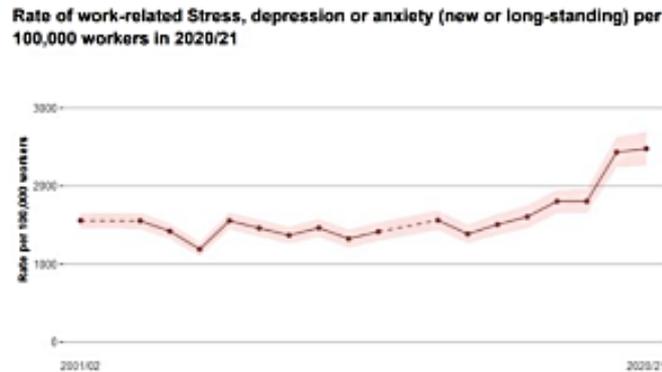
namun juga berlaku sebaliknya, jika kita juga memberikan tuntutan kerja yang terlalu sedikit, juga akan memunculkan kerugian terhadap industri terkait.

Stres kerja adalah depresi atau tekanan pada persamaan yang dialami oleh karyawan ketika melakukan pekerjaannya, pada dasarnya stres kerja juga mampu diterjemahkan serupa dengan perasaan seseorang yang terbebani atau tertekan dengan kehidupan juga kegiatan/pekerjaannya. (Noor et al., 2019).

Fenomena stres kerja berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung menjelaskan bahwa, adanya tekanan dan tuntutan dalam bekerja seperti target yang harus dicapai, jika target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai dapat menimbulkan stres, selain itu bila target perusahaan tidak tercapai maka tidak adanya *reward* berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan, hal tersebut juga dapat menyebabkan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan. Serta adanya konflik pribadi dengan atasan maupun rekan kerja juga dapat merasa tidak nyaman dan stres. Stres kerja menjadi suatu permasalahan yang sangat serius bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres, maka dapat menurunkan kinerja karyawan yang akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Health and Safety Executive (HSE) adalah lembaga negara yang merupakan pengawas utama untuk kesehatan dan keselamatan kerja. *Health and Safety Executive* (HSE) merupakan badan publik Inggris yang bertanggung jawab atas dorongan, pengawasan, dan penegakan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan di tempat kerja. Berdasarkan survey yang dikemukakan *Health and Safety Executive* (HSE) mengatakan bahwasanya stres juga tekanan kerja pada 2020/2021 sebanyak 822.000 kasus yang berada pada tingkat prevalensi

2.480/100.000 pekerja. stres juga tekanan yang disebabkan pekerjaan dikemukakan pula dalam penelitian, ini terjadi sebesar 44%, yang mana kesemua kasus tekanan mental juga fisik yang disebabkan pekerjaan. Sedangkan 57% lainnya dikarenakan ketidakhadiran pekerja di kantor karena sakit. (HSE, 2021).



Gambar 1.1 Diagram Stres Kerja, Depresi Atau Kecemasan Terkait Pekerjaan Per100.000 Pekerja Tahun 2020/2021

Sumber : *Health and Safety Executive, 2021*

Stres yang di alami pada beberapa perusahaan pembiayaan pasca adanya pandemi yaitu perusahaan pembiayaan mengalami restrukturisasi pembiayaan kepada debitur, yang mengakibatkan penurunan pendapatan pada perusahaan pembiayaan. Perusahaan pembiayaan dengan jumlah aset yang relatif kecil mengalami kesulitan untuk membayar kewajiban mereka kepada para kreditur dan investor, sehingga mereka harus menjalani proses restrukturisasi. Hal ini meningkatkan risiko kredit perusahaan pembiayaan akibat penurunan kemampuan membayar debitur. Meskipun banyak pelanggan yang melakukan restrukturisasi, perusahaan pembiayaan harus tetap melakukan pembayaran cicilan bank atas utangnya. Sehingga sumber dana yaitu perbankan kemudian menghentikan pencairan dana kepada perusahaan pembiayaan yang menyebabkan masalah likuiditas (www.ojk.go.id).

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Mamesah et al., 2022).

Fenomena kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung menjelaskan bahwa, adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan tidak tercapainya target oleh beberapa karyawan, kurangnya disiplin waktu oleh beberapa karyawan saat waktu jam kerja, lalu kurangnya arahan, dukungan dan dorongan dari pimpinan. Sehingga membuat karyawan menjadi kurang optimal dalam melakukan pekerjaan, sedangkan karyawan sangat memiliki peran besar dalam mencapai target perusahaan, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung

No	Aspek	Huruf Mutu	Bobot	Keterangan
1	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
2	Ketelitian Kerja	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik

		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
3	Proaktif	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
4	Empati	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
5	Kerjasama Kelompok	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
6	Berpikir Analitis	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk

Sumber : PT *Federal International Finance* (FIF) Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas yang menunjukkan bahwa standar penilaian kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung. Terdapat beberapa aspek digunakan sebagai standar penilaian kinerja, yaitu Aspek Disiplin, Ketelitian Kerja, Kerjasama dan Proaktif. Penilaian tersebut menjadi standar penilaian kinerja karyawan dan tolak ukur penilaian sesuai

dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berikut merupakan data kinerja karyawan tahun 2022-2023 PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung :

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022-2023

No	Kriteria	Sub Kriteria	Tahun			
			Nilai 2022	Katagori	Nilai 2023	Katagori
1	Disiplin	Jumlah Kehadiran	82	Baik	83	Baik
		Ketepatan Waktu	75	Cukup	71	Cukup
2	Ketelitian Kerja	Perhatian terhadap dokumentasi data	82	Baik	80	Baik
		Perhatian terhadap perawatan alat kerja	79	Cukup	78	Cukup
		Perhatian Terhadap Informasi	78	Cukup	74	Cukup
3	Proaktif	Mengantisipasi Masalah	80	Baik	78	Cukup
		Melakukan Inovasi	74	Cukup	73	Cukup
4	Empati	Respon Terhadap Rekan Kerja	79	Cukup	79	Cukup
		Berani menanggung Resiko Dalam Tim	81	Baik	81	Baik
5	Kerjasama Kelompok	Mematuhi Peraturan Organisasi	76	Cukup	83	Baik
		Menjaga Hubungan Baik	73	Cukup	76	Cukup
6	Berpikir Analitis	Mengenali Penyebab Kejadian Permasalahan	80	Baik	80	Baik
		Menetapkan Prioritas Pekerjaan	79	Baik	78	Cukup
Rata-Rata Penilaian			84,83		84,5	

Sumber : PT *Federal International Finance* (FIF) Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat di lihat bahwa data rekapitulasi nilai dari tahun 2022-2023 bahwa karyawan PT *Federal International Finance* (FIF) Bandar Lampung mengalami penurunan kinerja berdasarkan hasil keseluruhan penilaian dengan nilai rata-rata pertahun menjadi menurun. Penurunan yang signifikan dilihat pada Kriteria penilaian Dispin dengan nilai 71, bahwa adanya karyawan yang masih datang terlambat, Selain kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap tujuan pekerjaan dan penyelesaian tugas yang harus diselesaikan, karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang memadai. Ketelitian Kerja dengan nilai 74, bahwa karyawan kurang perhatian terhadap informasi yang diberikan, sehingga tidak jelas akan arahan yang diberikan oleh atasan. Proaktif dengan nilai 73 menunjukkan bahwa karyawan masih kurang berinovasi dalam pekerjaan mereka, karyawan tidak terlalu aktif mencari peluang baru atau cara untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan. Berpikir Analitis dengan nilai 78, karyawan belum menetapkan pekerjaan sebagai prioritasnya. Perusahaan PT. *Federal International Finance* (FIF) Bandar Lampung dalam hal ini, harus mempertimbangkan faktor-faktor yang menghambat tidak terealisasinya pencapaian target pada perusahaan PT. *Federal International Finance* (FIF) Bandar Lampung. Jika hal ini terus terjadi, ini akan berdampak buruk pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samafitro (Bandung). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Kuswinarno & Indirawati, 2021) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Anwar, 2023) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tisaga Jayaarto Ajisentosa. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rohmah et al., 2022) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Merpati Mas Nusantara Kediri.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Junaedi et al., 2023) menunjukkan bahwa beban berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Kuswinarno & Indirawati, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan. Sedangkan berdasarkan penelitian (Parashakti & Putriawati, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf et al., 2019) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bulolo et al., 2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Steven & Prasetio, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Sedangkan berdasarkan

penelitian (Kurniawan & Rizki, 2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Mitra Ogan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak et al., 2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera.

Berdasarkan dengan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “ **Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan menjadi dasar penelitian ini adalah:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung)?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung)?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung)?
4. Apakah *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).
2. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).
4. Untuk menguji pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memperluas pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami lebih dalam tentang *work family conflict*, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan serta manfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi setiap kinerja karyawan

untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada *work family conflict*, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.