

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketika berbicara tentang kemampuan perusahaan untuk bertahan dan bersaing dengan bisnis lain di masa modernisasi saat ini, masalah sumber daya manusia selalu menjadi masalah utama. Fondasi dari setiap organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Untuk memenuhi misinya, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi yang dikelola oleh manusia didirikan pada sejumlah visi untuk kepentingan manusia itu sendiri.

Menurut (Mondy & Martocchio, 2016) pada dasarnya manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu metode pendayagunaan individu untuk menggapai harapan yang diinginkan. Komponen-komponen yang tersedia pada organisasi baik itu perusahaan ataupun instansi pemerintahan seperti bahan baku, peralatan/mesin, dan lain sebagainya, nantinya akan dikelola oleh sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian, perlu dilakukannya pengelolaan lebih mendalam agar sumber daya manusia yang dimiliki menjadi lebih berbobot sehingga mampu menghasilkan output yang baik untuk perusahaan.

Karena manusia adalah penentu utama keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuannya, sumber daya manusia memainkan peran vital dan signifikan dalam organisasi itu. Semua karyawan yang merupakan bagian dari perusahaan masing-masing memiliki peran khusus untuk dimainkan. Keberhasilan perusahaan di masa depan akan didasarkan pada seberapa efektif sumber daya manusia dikelola.

Perusahaan yang memiliki tujuan khusus, dilengkapi dengan infrastruktur dan fasilitas mutakhir, tetapi kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas akan sulit meraih tujuan mereka. Oleh karena itu, sangatlah penting memiliki karyawan dengan keterampilan dan motivasi yang tinggi untuk mencapai potensi penuh mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumberdaya manusia pada perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang vital pada penerapannya, karena sumber daya tersebut mempunyai kemampuan untuk menentukan arah suatu perusahaan untuk waktu yang lama kedepannya. Sumber daya manusia yang tersedia dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan bagi perusahaan tersebut. Dengan demikian, untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan, sumber daya manusia di perusahaan tersebut harus dikelola dengan baik.

Masalah utama sumberdaya manusia pada suatu perusahaan yang sering terjadi adalah ketidak samaannya komitmen karyawan yang satu dengan lainnya. Hal ini tentunya perlu menjadi pertimbangan perusahaan dalam meraih komitmen organisasi. Komitmen karyawan sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Karyawan yang berkomitmen selalu bersedia untuk menempatkan kebutuhan perusahaan di atas kebutuhan mereka sendiri. Akibatnya, salah satu pertimbangan yang harus dibuat adalah peran manajer SDM dalam membina komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pada dasarnya perusahaan merupakan suatu wadah atau alat dalam mencari keuntungan bagi pemiliknya. Akan tetapi, dalam suatu perusahaan tentunya akan terjadi *simbiosis mutualisme* antara pemilik dan karyawan. Pemilik mendapatkan untung dari perusahaan yang dimiliki, sedangkan karyawan mendapatkan hasil kerja dari pekerjaan yang dilakukan. Maka dari itu, semua pihak yang terlibat dalam terbentuknya perusahaan seharusnya membangun komitmen organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Allen dan meyer dalam (Farrukh et al., 2017) menganggap bahwa komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi mereka serta kecenderungan untuk melanjutkan hubungan dengan organisasi. Komitmen organisasi pada perusahaan mengacu pada sikap dan perilaku karyawan tentang bagaimana karyawan tersebut menjalankan pekerjaan yang telah ditugaskan serta hubungan antara organisasi dengan karyawan itu sendiri. Namun tidak dapat dipungkiri, dalam membentuk komitmen organisasi tidak semudah yang dikira. Dalam membentuk komitmen organisasi, bagian pengelolaan sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut.

Salah satu hal yang dapat terjadi di tempat kerja yang dapat menimbulkan masalah dan melemahkan komitmen karyawan adalah konflik. Ketidaknyamanan seseorang selama bekerja di organisasi mungkin merupakan akibat dari konflik yang dialaminya. Konflik internal perusahaan dapat mengambil berbagai bentuk, yang mempersulit individu untuk berinteraksi dengan individu atau kelompok yang lebih besar.

Suatu organisasi yang besar tentunya akan menghadapi pribadi-pribadi yang mempunyai beragam perspektif/sudut pandang, sehingga perbedaan ini mampu menyebabkan timbulnya gesekan, sakit hati, dan lain sebagainya. Konflik pada pekerjaan tentunya tidak akan bisa dihindari, karena setiap karyawan memiliki pandangan dan harapan yang berlainan, akan tetapi jika konflik ini tidak diselesaikan, maka tidak menutup kemungkinan terburuk karyawan akan kehilangan komitmennya. Maka dari itu, pengendalian terhadap konflik dalam pekerjaan harus dilakukan semaksimal mungkin oleh pimpinan sehingga komitmen pada diri karyawan akan terjaga.

Selain konflik kerja, Stres kerja pada karyawan juga berkontribusi terhadap turunnya komitmen organisasi di perusahaan. Para pekerja ini mengalami stres terkait pekerjaan karena berbagai faktor, seperti tempat kerja yang tidak nyaman, kurangnya hubungan dekat dengan rekan kerja, beban kerja yang berlebihan, konflik peran karena mereka melakukan banyak peran, dan seringnya ambiguitas peran. terjadi dengan karyawan yang baru direkrut, mereka yang telah dipindahkan ke posisi lain, serta persoalan di luar perusahaan yang terkait dengan persoalan pribadi karyawan. (Cindy Silvia, 2017).

Jika karyawan merasa stres dalam bekerja maka hal tersebut menandakan ketidakseimbangan antara kemauan karyawan yang diinginkan dengan tujuan suatu perusahaan dan tuntutan dalam perusahaan. Biasanya, apabila karyawan dihadapkan dengan masalah yang datang silih berganti, maka stres akan semakin kuat. Kondisi ini merupakan manifestasi bahwa tingginya stress yang dialami karyawan, tidak seharusnya timbul dan dapat diproteksi.

PT. Cardolestari Indonesia merupakan sebuah perusahaan ritel *fashion modern* yang sedang berkembang di Indonesia. PT. Cardolestari Indonesia atau Borobudur Grup merupakan perusahaan ritel dengan format *Departement Store* yang berpusat di Jakarta Pusat. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk *fashion* seperti busana wanita, pria dan anak dan yang lainnya. Banyak produk-produk busana *fashion* lainnya yang tersuguh dengan harga kompetitif, memenuhi keperluan *customer* terutama bagi masyarakat Jawa Barat, Jawa Tengah dan Jawa Timur.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini karena peneliti menduga adanya beberapa persoalan yang terjadi. Dalam penelitian ini, peneliti mengakumulasikan data-data dengan beberapa teknik yang digunakan yaitu diantaranya adalah dengan melakukan survey, observasi dan wawancara. Survey dilakukan dengan sebanyak dua kali yaitu sebelum dan pada saat dilakukannya penelitian. Prasurvei dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Selain itu, peneliti juga melakukan observasi dan wawancara terhadap karyawan-karyawan yang ada di lokasi untuk mendapatkan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian serta data-data yang dibutuhkan. Berdasarkan temuan di lapangan, ditemukan beberapa permasalahan yang diduga menjadi permasalahan utama di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) yang di antaranya adalah komitmen organisasi, konflik dan stres kerja.

Untuk melihat gambaran mengenai komitmen organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza, maka peneliti melihat penurunan jumlah karyawan yang terjadi. Adapun data perihal penurunan jumlah karyawan di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Penurunan Jumlah Karyawan Q1 Tahun 2022

Bulan (Q1) 2022	Jml. Karyawan	Jabatan										Jumlah	%
		SM	Spv	JS	SK	Ad	Kas	Eks	Dek	Pra	Mg		
Januari	138	-	-	1	-	1	-	-	-	3	2	20	14,49
Februari	138	-	-	-	1	-	-	-	1	7	5	12	8,70
Maret	138		1	1		1			1	5	3	22	15,94
April	138						1	1	1	4	3	17	12,32
Rata-rata												18	12,86

Sumber : Borobudur Dept. Store KCP, 2022.

Pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa penurunan jumlah karyawan yang terjadi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement store*) Cabang Karawang Central Plaza masih cukup tinggi yaitu dengan rata-rata persentase sebesar 12,86% di kuartal 1 tahun 2022. Penurunan ini terjadi karena banyaknya karyawan yang tidak bersedia memperpanjang kontrak serta mengundurkan diri dari perusahaan. Fenomena ini bisa jadi disebabkan karena karyawan kehilangan komitmen terhadap organisasi pada dirinya sendiri. Maka dari itu, untuk memberikan gambaran yang lebih lanjut mengenai komitmen organisasi yang menurun, maka peneliti melakukan prasurvei terhadap konflik kerja dan stres kerja yang diduga menjadi penyebab dari menurunnya komitmen organisasi.

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Konflik Kerja

No.	Dimensi	SR (1)		R (2)		CT (3)		T (4)		ST (5)		Total Skor (N)	Skor Maks.	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Komunikasi	0	0	2	4	13	39	11	44	4	20	107	150	71%
2	Struktur	0	0	2	4	15	45	13	52	0	0	101	150	67%
3	Pribadi	0	0	3	6	8	24	14	56	5	25	111	150	74%
Jumlah												319	450	71%
SR = Sangat Rendah R = Rendah CT = Cukup Tinggi T = Tinggi ST = Sangat Tinggi														
F = Frekuensi N = Frekuensi X Skor Jumlah Responden = 30 Orang Jumlah Pertanyaan = 5														
Skor Maksimal= Skor tertinggi x Jumlah responden														

Sumber : Pra Penelitian, 2022.

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas, dapat dilihat hasil pra survei mengenai konflik kerja yang terjadi adalah sebesar 71%. Peneliti menduga bahwasanya karyawan di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement* Store) Cabang Karawang Central Plaza masih sering terjadi konflik pada saat bekerja. Dimensi dengan persentase yang paling banyak terjadi ialah dimensi pribadi, sehingga dapat dikatakan bahwa di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement* Store) Cabang Karawang Central Plaza ialah konflik antar pribadi karyawan. Lalu komunikasi yang sering bermasalah dan struktur yang kurang teratur juga diduga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja.

Selain itu, fenomena menurunnya komitmen organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement* Store) Cabang Karawang Central Plaza juga diduga disebabkan karena stres kerja yang terjadi. Maka dari itu, untuk melihat gambaran stres kerja secara singkat yang terjadi, maka peneliti melakukan pra survei mengenai tingkat stres kerja di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement* Store) Cabang Karawang Central Plaza.

Tabel 1.3
Hasil Pra survei Stres Kerja

No.	Dimensi	SR (1)		R (2)		CT (3)		T (4)		ST (5)		Total Skor (N)	Skor Maks.	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Tuntutan Tugas	0	0	0	0	12	36	15	60	3	15	111	150	74%
2	Tuntutan Peran	0	0	0	0	14	42	14	56	2	10	108	150	72%
3	Tuntutan antar Pribadi	0	0	0	0	10	30	18	72	2	10	112	150	75%
4	Kepemimpinan Organisasi	0	0	0	0	7	21	18	72	5	25	118	150	79%
Jumlah												449	600	79%
SR = Sangat Rendah R = Rendah CT = Cukup Tinggi T = Tinggi ST = Sangat Tinggi														
F = Frekuensi N = Frekuensi X Skor Jumlah Responden = 30 Orang Jumlah Pertanyaan = 5														
Skor Maksimal= Skor tertinggi x Jumlah responden														

Sumber : Pra Penelitian, 2022.

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas, dapat dilihat persentase stres kerja yang terjadi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement* Store) Cabang Karawang Central Plaza yaitu sebesar 79%. Peneliti menduga, bahwasanya

karyawan sering mengalami stres kerja saat bekerja yang disebabkan oleh berbagai faktor yang terjadi.

Peneliti menemukan bahwasanya masih banyak karyawan yang murung saat bekerja, menjadi lebih emosional, lambat dalam bekerja, tidak mau menuruti perintah atasan serta sulit untuk menjalin kerjasama dengan rekan kerja. Hal ini mungkin disebabkan karena tingkat stres kerja yang tinggi, sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi menurun.

Faktor konflik kerja dan stres kerja di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza bisa jadi merupakan salah satu dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawannya, karena antara konflik kerja dan stres kerja diduga memiliki hubungan dalam mempengaruhi variabel komitmen organisasi.

Pada dasarnya penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Legowo et al., 2019) menegaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja mengurangi efek negatif dari konflik pekerjaan-keluarga pada komitmen organisasi. Kepuasan kerja bertindak sebagai faktor mediasi antara stres kerja dan komitmen organisasi..

Penelitian yang dilakukan oleh (Cindy Silvia, 2017) selanjutnya mengklaim bahwa konflik peran dan ambiguitas peran memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap stres kerja. Komitmen organisasi secara negatif dan signifikan dipengaruhi oleh stres kerja. Konflik peran tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ketika stres kerja menjadi faktor mediasi, sedangkan ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ketika stres kerja menjadi faktor mediasi..

Adapun penelitian yang dilakukan (Kusumadiari et al., 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara negatif dan signifikan dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga. Komitmen organisasi secara negatif dan signifikan dipengaruhi oleh stres kerja.

Menurut penelitian (Agung et al., 2016), konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap stres kerja. Komitmen organisasi secara signifikan dirugikan oleh konflik pekerjaan-keluarga. Komitmen organisasi dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Komitmen organisasi secara tidak langsung dipengaruhi oleh faktor stres kerja seperti konflik pekerjaan-keluarga.

Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Kristiana & Marginingsih, 2022) menyatakan hasil yang berbeda, hasil yang didapatkan adalah bahwasanya konflik kerja dan stres kerja berhubungan langsung dan positif terhadap komitmen organisasi, selanjutnya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, mencermati pentingnya pengelolaan konflik kerja dan stres kerja yang menyebabkan komitmen organisasi pada karyawan menurun, serta kesenjangan penelitian pada beberapa penelitian terdahulu. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai variabel tersebut.

Peneliti berpendapat bahwa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui dan menganalisis mengenai variabel penelitian yang telah disebutkan diatas dengan dukungan teori dari penelitian sebelumnya. Maka dari itu, Peneliti mengangkat judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur Departement Store) Cabang Karawang Central Plaza”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka dapat disusun identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penurunan karyawan selama kuartal 1 tahun 2022 masih cukup tinggi dengan angka rata-rata sebesar 16,14%.
2. Penurunan karyawan yang terjadi mengharuskan pengelola sumber daya manusia untuk melakukan rekrutmen kembali dengan tujuan untuk mengisi kekosongan posisi sehingga cukup memakan biaya.
3. Masih adanya karyawan yang tidak bersedia untuk memperpanjang kontrak kerja.
4. Masih adanya karyawan yang mengundurkan diri sebelum kontrak kerja selesai.
5. Masih adanya karyawan yang merasa tidak nyaman baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja.
6. Sering terlihat adanya karyawan yang murung dan tidak bergairah kerja.
7. Sering terjadi *miss* komunikasi baik antar karyawan maupun antar bagian.
8. Adanya karyawan yang terlihat lebih emosional saat bekerja.
9. Adanya karyawan yang tidak mau berkolaborasi dengan karyawan-karyawan tertentu lainnya.
10. Adanya karyawan yang lambat dalam melakukan pekerjaan karena terlihat melamun.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dibatasi dalam ruang lingkup konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Permasalahan yang di teliti sesuai dengan judul yang diajukan yaitu membahas tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
3. Pengamatan dan penelitian terbatas pada PT. Cardolestari Indonesi (Borobudur *Departement Store*)) Cabang Karawang Central Plaza.
4. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif.
5. Alat analisis yang di gunakan adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
6. Penelitian di bantu dengan menggunakan *software SPSS Versi 25* dan *Microsoft Excel 2013*.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana konflik kerja di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
2. Bagaimana stres kerja di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
3. Bagaimana komitmen organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
4. Bagaimana hubungan antara konflik kerja dan stres kerja di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
5. Bagaimana pengaruh parsial konflik kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
6. Bagaimana pengaruh parsial stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.

7. Bagaimana pengaruh simultan dari konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan konflik kerja di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan stres kerja PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan komitmen organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan hubungan konflik kerja dan stres kerja di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan secara parsial pengaruh konflik kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan secara parsial pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan secara simultan pengaruh konflik kerja dan stres kerja pada PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini terbagi ke dalam dua jenis, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari penelitian konflik kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih materi untuk pembelajaran konflik kerja pada karyawan PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza
2. Dari penelitian stres kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan teori stres kerja.
3. Dari penelitian korelasi antara konflik kerja dan stres kerja ini diharapkan memberikan **sumbangan** untuk menganalisis lebih lanjut dari hubungan kedua variabel tersebut.
4. Dari penelitian hubungan parsial konflik kerja dan stres kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan hubungan parsial dari konflik kerja, stres kerja dan komitmen organisasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari penelitian konflik kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan konflik kerja di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
2. Dari penelitian stres kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan stres kerja di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
3. Dari penelitian korelasi konflik kerja dan stres kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk perbaikan fungsi konflik kerja dan stres kerja dalam perbaikan komitmen organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.
4. Dari penelitian pengaruh parsial dari konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan komitmen organisasi akibat adanya pengaruh parsial dari konflik kerja dan stres kerja