

Gaya Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Surya Indo Plastic

Oleh: Mohammad. Dwi Fajar Romadhon
Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Januari 2026



Pendahuluan

PT. Surya Indo Plastic sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang plastik menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan industri yang kian kompetitif. Tiga faktor penting yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan pengembangan karir, yang diyakini memiliki pengaruh besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dinamis, dan berkelanjutan. Dengan menganalisis keterkaitan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi strategis bagi pengembangan kebijakan manajerial perusahaan ke depan.



pendahuluan

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi printing Tahun 2024 (Januari-Desember) di PT. Surya Indo Plastic

Bulan	Target Produksi (unit)	Realisasi Produksi (unit)	Persenase Capaian (%)
Januari	41,327,781	41,327,781	100%
Februari	45,432,047	45,432,047	100%
Maret	30,074,276	30,074,276	100%
April	23,150,232	23,150,232	100%
Mei	27,247,753	26,386,622	96,8%
Juni	26,349,787	26,349,787	100%
Juli	28,443,940	28,443,940	100%
Agustus	29,375,267	29,375,267	100%
September	22,760,622	22,760,622	100%
Oktober	23,506,550	23,506,550	100%
November	29,637,852	28,396,406	97,5%
Desember	36,755,977	36,755,977	100%

pendahuluan

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat bahwa tingkat produksi PT. Surya Indo Plastic mengalami variasi sepanjang bulan Januari hingga Desember, dengan rincian sebagai berikut: Januari (100%), Februari (100%), Maret (100%), April (100%), Mei (96,8%), Juni (100%), Juli (100%), Agustus (100%), September (100%), Oktober (100%), November (97,5%) dan kembali tercatat pada Desember sebesar (100%). Tren produksi cenderung tidak stabil, Namun masih terdapat beberapa bulan di mana capaian produksi belum mencapai target perusahaan[9]. Kondisi ini mengindikasikan kemungkinan adanya penurunan produktivitas karyawan, yang menuntut perhatian terhadap kompetensi kerja individu. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan setiap karyawan menjadi hal penting demi tercapainya target produksi secara optimal. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada bagian latar belakang, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Gaya Kepemimpinan Visioner, Manajemen konflik, dan Pengembangan Karir dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Surya Indo Plastic."



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah ada pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic?
- Apakah manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic?
- Apakah pengembangan karir yang terstruktur dapat mempengaruhi kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic?
- Apakah interaksi antara kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan pengembangan karir dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic?

Literatur Riview

1. Gaya Kepemimpinan Visioner (X1)

kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin untuk dengan jelas mendefinisikan visi dan mensosialisasikan visi ini melalui ide-ide kreatif dan inovatif.

Indikator Kepemimpinan Visioner yang digunakan:

- Visi dan arah
- Inspirasi
- Komunikasi visi
- Dukungan terhadap inovasi



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



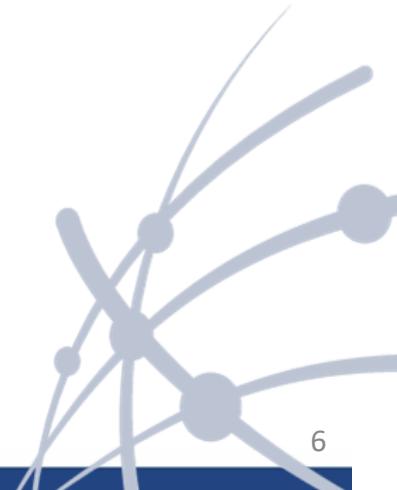
[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)



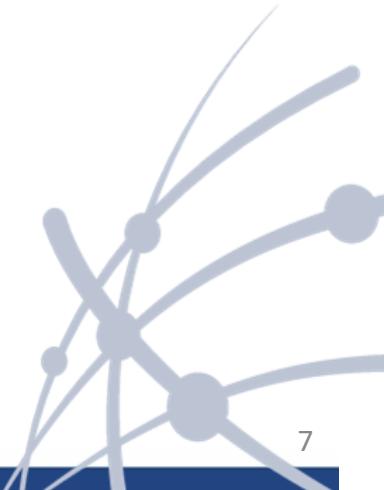
Literatur Riview

2. Manajemen Konflik (X2)

Manajemen Konflik adalah proses strategis untuk mengidentifikasi, mengendalikan, dan menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau lingkungan sosial. Tujuannya bukan hanya untuk meredam konflik, tetapi juga untuk mengubahnya menjadi peluang perbaikan, inovasi, dan penguatan hubungan kerja

Indikator Manajemen Konflik:

- Identifikasi Konflik
- Penyelesaian konflik
- Komunikasi Terbuka
- Mediasi



Literatur Riview

3. Pengembangan Karir (X3)

Pengembangan karir adalah proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan potensi individu dalam rangka mencapai tujuan karir yang diinginkan, baik secara personal maupun dalam konteks organisasi.

Indikator Pengembangan Karir:

- Pelatihan dan pengembangan
- Kesempatan promosi
- Perencanaan karir
- Dukungan atasan



Literatur Riview

4. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki, guna mencapai tujuan organisasi.

Indikator Pengembangan Karir:

- Produktivitas
- Kualitas kerja
- Inisiatif
- Kerja sama tim
- Tanggung jawab
- Ketepatan waktu

Metode

Tenis penelitian ini adalah **kuantitatif deskriptif** dengan pendekatan **explanatory research** untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Detail metodologi:

- **Populasi:** Seluruh tenaga kerja divisi printing PT. Surya Indo Plastic (**50 orang**)
- **Teknik Sampling:** **Total sampling**, karena populasi <100
- **Instrumen Pengumpulan Data:** Observasi dan kuesioner dengan skala Likert
- **Analisis Data:** Menggunakan **SEM (Structural Equation Modeling)** berbasis **Partial Least Square (SmartPLS v4.0)**

Penelitian ini dilakukan secara langsung di lokasi perusahaan. Data yang dikumpulkan akan menunjukkan sejauh mana ketiga variabel independen mempengaruhi kinerja sebagai variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Hipotesis: Pengaruh kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arah yang jelas, menyampaikan visi secara efektif, serta menjadi inspirasi bagi karyawan, mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan kualitas hasil kerja. Pada PT Surya Indo Plastic, pemimpin yang visioner terbukti mendorong karyawan bekerja lebih fokus, produktif, dan terarah. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner meningkatkan performa pegawai melalui motivasi dan komunikasi visi. Penelitian juga menemukan bahwa visi yang disampaikan secara konsisten memperkuat komitmen dan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa kepemimpinan visioner merupakan faktor penting dalam membangun kinerja yang optimal.



Hasil dan Pembahasan

2. Uji Hipotesis: Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Selain kepemimpinan, manajemen konflik juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik yang tidak dikelola akan mengganggu kerja sama tim, moral kerja, serta efektivitas komunikasi. Namun, jika konflik dikelola secara tepat melalui komunikasi terbuka, identifikasi masalah, dan penyelesaian yang objektif, maka hal ini justru menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan kondusif. Temuan ini konsisten dengan yang menyatakan bahwa manajemen konflik meningkatkan motivasi dan kinerja. juga menegaskan bahwa konflik yang diselesaikan dengan mediasi dan komunikasi efektif mampu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Di PT Surya Indo Plastic, manajemen konflik yang baik terbukti memperbaiki koordinasi dan hubungan antarpegawai sehingga berpengaruh positif terhadap kualitas kerja.



Hasil dan Pembahasan

3. Uji Hipotesis: Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Kesempatan pelatihan, jalur promosi yang jelas, dukungan atasan, serta perencanaan karir mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan menunjukkan kinerja terbaiknya. Ketika perusahaan menyediakan ruang pengembangan, karyawan merasa dihargai dan memiliki arah karir yang jelas, sehingga meningkatkan motivasi internal dan loyalitas kerja. Hasil ini selaras dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir meningkatkan motivasi dan performa. Demikian pula penelitian yang menegaskan bahwa jalur karir yang terstruktur memperbaiki komitmen serta produktivitas karyawan.



Hasil dan Pembahasan

4. Uji Hipotesis: Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, ketiga variabel—kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 58,5% terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiganya merupakan fondasi penting dalam mendorong produktivitas perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kondisi psikologis seperti konflik berdampak signifikan terhadap produktivitas. juga membuktikan bahwa manajemen konflik yang baik meningkatkan kenyamanan kerja sekaligus memperbaiki kinerja. Sementara penelitian menekankan bahwa pengembangan karir menopang komitmen organisasi yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Jika dikaitkan dengan fenomena di lapangan, penurunan capaian produksi pada bulan Mei dan November menunjukkan adanya permasalahan internal terkait kompetensi, koordinasi kerja, dan motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang membuktikan bahwa tanpa kepemimpinan visioner yang kuat, manajemen konflik yang efektif, serta jalur pengembangan karir yang terstruktur, kinerja karyawan akan cenderung fluktuatif. Temuan penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kualitas SDM melalui tiga aspek tersebut akan membantu perusahaan menstabilkan produktivitas dan mencapai target produksi secara berkelanjutan.



Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Surya Indo Plastic. Kepemimpinan visioner mampu memberikan arah yang jelas dan motivasi bagi karyawan sehingga mereka bekerja dengan kesadaran terhadap tujuan organisasi. Manajemen konflik yang diterapkan secara efektif menciptakan suasana kerja yang harmonis, meminimalisasi hambatan psikologis, serta menjaga fokus karyawan dalam menjalankan tugas. Selain itu, pengembangan karir memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan meraih kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.



Kesimpulan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut tidak hanya berpengaruh secara parsial tetapi juga secara simultan dalam mendorong kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperkuat praktik kepemimpinan visioner, meningkatkan strategi penyelesaian konflik, serta mengoptimalkan sistem pengembangan karir agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kompetitif. Dengan pengelolaan yang tepat terhadap ketiga aspek ini, PT Surya Indo Plastic dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan secara berkelanjutan serta mencapai target produksi yang lebih stabil di masa mendatang.



Referensi

- [9] D. Mafilla Sari and D. Andriani, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 2935–2943, Aug. 2022.
- [10] A. Mulyadin, S. Hersona, and H. Hartelina, "The Influence of Visionary Leadership, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at SMP Negeri 1 Kedungwaringin," *DIJMS Dinasti International Journal Of Management Science*, pp. 1089–1098, Jul. 2023, doi: 10.31933/dijms.v4i6.
- [11] Mustaking and Arifuddin, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara," *AKMEN Jurnal Ilmiah*, vol. 20, pp. 104–115, Apr. 2023, [Online]. Available: <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen>
- [12] sahat simbolon, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfo Citra Abadi Medan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, vol. Voliume 24, pp. 128–138, Mar. 2024.
- [13] G. Yekti Widodo and D. Notosudjono, "The Influence of Organizational Culture and Visionary Leadership on Instructor Innovation at the Vocational Training and Productivity Center in the Ministry of Manpower," *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, vol. 6, no. 4, pp. 43–55, Dec. 2023, doi: 10.5281/zenodo.10444229.



Referensi

- [27] J. Administrasi Dan Manajemen, K. Veronica Anggraeni, K. Adji Kusuma, and R. Abadiyah, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo," *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, pp. 268–284, 2024, [Online]. Available: <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- [28] R. D. Faurina and S. Sumartik, "Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi UD. Nora Collection di Surabaya," *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, vol. 1, no. 2, pp. 1–14, 2022, doi: 10.47134/innovative.v1i.
- [29] I. Syazwan Arzuni and Andriani Dewi, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan MotivasiKerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. BinaTeknik Sidoarjo," *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, pp. 3151–3165, Sep. 2022.
- [30] F. Zaini, Y. Yudha Wirawan, P. Biringkanae, D. Novie, and C. Arta, "NEW METHODS SUPPORT AND ACTIVITIES COMMUNICATION AND INFORMATICS AGENCY MEDAN CITY BASED ON KNOWLEDGE MANAGEMENT," Mar. 2021. [Online]. Available: http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- [31] N. Amalia and A. R. Rizaldi, "The Influence of Visionary Leadership on Employee Performance at the Department of Industry and Trade of Gowa Regency," *Jurnal Economic Resources*, pp. 56–2, Mar. 2025.





DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI