

Visionary Leadership, Conflict Management, and Career Development in Improving Employee Performance in PT. Surya Indo Plastic **[Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Surya Indo Plastic]**

Mohammad Dwi Fajar Romadhon ¹⁾, Dewi Andriani, SE., MM.²⁾

1) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study is motivated by a research gap in the form of declining production achievements over several months at PT. Surya Indo Plastic, which indicates issues in employee performance. The purpose of this research is to analyze the influence of visionary leadership, conflict management, and career development on employee performance. Using a complete sampling technique, 100 employees participated in this quantitative study as responders. Before being examined using regression analysis (t-test and F-test), the research instrument was subjected to a number of assessments employing validity, reliability, and classical assumptions tests. The investigation revealed that career development, conflict resolution, and visionary leadership significantly improved employee performance, both individually and collectively. At the same time, these three factors had a 58.5% impact on work performance. This demonstrates that improving leadership qualities, resolving conflicts appropriately, and implementing systematic career path programs are important factors in raising output and quality of work in an organizational setting. In conclusion, in order to consistently improve employee performance, businesses must bolster visionary leadership methods, enhance dispute resolution tactics, and maximize career development.*

Keywords - *visionary leadership, conflict management, career development, employee performance*

Abstrak. *Penelitian ini dimotivasi oleh adanya kesenjangan penelitian berupa penurunan pencapaian produksi selama beberapa bulan di PT. Surya Indo Plastic, yang mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel lengkap, 100 karyawan berpartisipasi dalam studi kuantitatif ini sebagai responden. Sebelum diperiksa menggunakan analisis regresi (uji-t dan uji-F), instrumen penelitian tersebut diuji sejumlah penilaian yang menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Investigasi menunjukkan bahwa pengembangan karier, resolusi konflik, dan kepemimpinan visioner secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif. Pada saat yang sama, ketiga faktor ini memiliki dampak sebesar 58,5% terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, penyelesaian konflik yang tepat, dan implementasi program jalur karier yang sistematis merupakan faktor penting dalam meningkatkan output dan kualitas kerja dalam lingkungan organisasi. Kesimpulannya, untuk secara konsisten meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperkuat metode kepemimpinan visioner, meningkatkan taktik penyelesaian sengketa, dan memaksimalkan pengembangan karier.*

Kata Kunci - *Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Pabrik plastic PT. Surya Indo Plastic berada di Lebo, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo. Industri plastic memiliki peluang dan prospek pasar yang sangat bagus. PT. Surya Indo Plastic harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar dapat membuat produk cup yang berkualitas dan dapat bersaing dengan kompetitornya. Dengan demikian, PT. Surya Indo Plastic dapat membuat produk cup yang tidak hanya memenuhi harapan pelanggan tetapi juga bersaing secara efektif di pasar[1].

Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan organisasi menuju pencapaian visi yang selaras dengan misi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan pemimpin yang memiliki wawasan luas, kemampuan berpikir kreatif, serta visi yang jauh ke depan. Selain itu, pemimpin juga harus mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya dan potensi perusahaan guna mencapai tujuan serta cita-cita yang telah disepakati bersama dan dipertanggung jawabkan[2]. Kepemimpinan visioner sangat penting dalam konteks pekerjaan karena membantu pemimpin perusahaan dalam mengembangkan visi dan misi yang jelas dan memotivasi staf dan karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan. Namun, perjalanan menuju visi tersebut tidak selalu mulus. Tantangan dan konflik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan kerja yang dinamis[3].

Manajemen konflik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang berada dalam konflik mungkin kurang memiliki kekompakan, rasa senang dan tidak memiliki kesadaran menjadi bagian dari perusahaan yang akan menurunkan kinerja dan produktivitas[4]. Konflik yang berlangsung lama dan tidak tertangani dapat mengurangi keterlibatan karyawan secara signifikan[5]. Namun, jika dikelola dengan efektif, konflik dapat menjadi peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan proses dalam manajemen kepegawaian yang bertujuan untuk mendukung karyawan dalam merancang dan mempersiapkan jalur karir mereka di lingkungan kerja saat ini[6]. Pengembangan karir karyawan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas individu di tempat kerja. Setiap karyawan perlu mengembangkan diri untuk mencapai tingkat produktivitas optimal dalam perjalanan karirnya. Dalam proses ini, perencanaan karir mencakup identifikasi tujuan profesional serta penyusunan strategi pengembangannya. Sementara itu, manajemen karir berfungsi sebagai sistem organisasi yang bertugas mengevaluasi, menempatkan, memilih, dan mengembangkan karyawan, sehingga tersedia tenaga kerja berkualitas yang mampu memenuhi kebutuhan perusahaan di masa depan[7]. Pengembangan karier menjadi alat penting untuk pertumbuhan organisasi, bukan sekadar pelengkap, di lingkungan kerja yang serba cepat saat ini. Sinergi antara peningkatan kemampuan teknis dan pencapaian tujuan pribadi serta profesional setiap karyawanlah yang membuat proses ini sangat mendesak. Pengembangan karier dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan motivasi internal jika ditangani dengan rencana yang tepat. Selain itu, tindakan ini merupakan investasi yang terukur dalam mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan masa depan yang semakin meningkat.

Kinerja karyawan merupakan komponen fundamental yang menuntut perhatian berkesinambungan agar dapat dipelihara sekaligus ditingkatkan. Aspek ini tidak semata-mata menjadi tanggung jawab individu pekerja, melainkan juga memerlukan keterlibatan aktif dari jajaran kepemimpinan serta manajemen organisasi dalam mengupayakan strategi yang mendukung pencapaian performa optimal. Hal ini menegaskan bahwa, setiap kebijakan yang diambil oleh perusahaan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Keputusan yang diambil oleh perusahaan dapat menimbulkan berbagai permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja[8]. Peneliti menangkap adanya masalah pada mutu kerja di PT Surya Indo Plastic setelah meninjau angka Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) yang mengalami kemerosotan dua kali dalam setahun, tepatnya di bulan Mei dan November 2024. Kondisi ini memberikan gambaran jelas mengenai keterkaitan erat antara dimensi kinerja dengan standar kualitas. Logikanya, ketika kontribusi kinerja karyawan melemah, maka dampak langsungnya akan terlihat pada ketidakmampuan untuk mempertahankan kualitas pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Celah ini menjadi landasan dari judul penelitian “Gaya Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Surya Indo Plastic.” Penelitian ini digagas dengan harapan dapat menambal celah yang ada, memberikan insight baru dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang tidak hanya relevan bagi PT Surya Indo Plastic saja, tetapi juga bagi perusahaan lain dengan kondisi yang serupa. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi, PT. Surya Indo Plastic menghadapi ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Beberapa karyawan dinilai belum mencapai tingkat kinerja yang optimal. Dari segi kualitas kerja, masih terdapat beberapa aspek yang belum maksimal, seperti kurangnya efisiensi dalam penggunaan sumber daya, adanya karyawan yang belum mampu menjalankan tugas secara mandiri, serta masih terdapat kekurangan dalam pengalaman dan tanggung jawab yang diperlukan untuk pekerjaan mereka dari fenomena permasalahan diatas, bisa dilihat pada tabel 1.

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

Bulan	Target Produksi (unit)	Realisasi Produksi (unit)	Persentase 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%

Sumber: Staff HRD PT. Surya Indo Plastic

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.

Rumusan masalah:

1. Apakah berpengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic?
2. Apakah berpengaruh manajemen konflik yang efektif terhadap kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic?
3. Apakah berpengaruh pengembangan karir yang terstruktur terhadap kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic?
4. Apakah interaksi antara kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan pengembangan karir berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic?

Kategori SDGs: Penelitian ini sesuai dengan indikator 9 Sustainable development goals (SDGs) <https://sdgs.bappenas.go.id/17-goals/goal-9/>. Tujuan utama SDGs 9 adalah membangun infrastruktur berkualitas tinggi yang mendukung pembangunan ekonomi dan kesejahteraan manusia sekaligus menjamin akses yang terjangkau dan adil bagi semua. SDGs 9 juga bertujuan untuk membangun infrastruktur yang tangguh, mempromosikan industrialisasi yang inklusif dan berkelanjutan, serta mendorong inovasi.

II. LITERATURE REVIEW

Kepemimpinan Visioner (X1)

kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin untuk dengan jelas mendefinisikan visi dan mensosialisasikan visi ini melalui ide-ide kreatif dan inovatif[10]. Selanjutnya, kepemimpinan visioner mencakup kemampuan luar biasa dalam merancang kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Pemimpin dengan visi yang jelas dapat mengantisipasi berbagai kemungkinan, mengelola masa depan secara strategis, serta mendorong orang lain untuk bertindak secara efektif. Dengan kemampuan melihat tantangan dan peluang sebelum keduanya muncul, pemimpin visioner dapat mengarahkan organisasi agar mencapai tujuan yang selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kualitas kepemimpinan visioner yang semakin baik akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan[11].

Kepemimpinan visioner mencerminkan kemampuan luar biasa dalam merancang visi kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Kepemimpinan visioner adalah suatu pola kepemimpinan yang berfokus pada pemberian makna terhadap pekerjaan dan upaya yang dilakukan bersama oleh anggota organisasi. menyatakan Bila faktor-faktor tersebut dapat dipenuhi, maka diharapkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi maksimal, dan tujuan organisasi juga dapat terpenuhi dengan lebih efisien. Hal ini dicapai dengan memberikan arahan yang jelas serta makna yang mendalam terhadap pekerjaan dan usaha yang dilakukan, semuanya berlandaskan pada visi yang terarah[12]. Kepemimpinan visioner berperan sebagai pendorong utama kinerja karyawan[13]. Pemimpin yang mampu menghadirkan visi jelas dan inspiratif membuat karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna, termotivasi, dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Dukungan serta arahan yang diberikan membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kualitas hasil kerja[14].

Dengan demikian, kepemimpinan visioner berkontribusi langsung pada tercapainya kinerja optimal. Pemimpin organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kepemimpinan visioner hal ini merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi[15]. Peran kepemimpinan visioner tersebut berkaitan dengan:

- a. Penentu Arah (*Direction Setter*) Seorang pemimpin memiliki peran dalam menetapkan visi yang jelas untuk organisasi, memberikan gambaran serta sasaran yang ingin dicapai di masa depan. Selain itu, ia juga memastikan bahwa seluruh pegawai terlibat sejak awal dalam proses menuju pencapaian tujuan.
- b. Agen Perubahan (*Agent of Change*) Sebagai agen perubahan, pemimpin visioner berperan penting dalam menghadapi dinamika yang terjadi di lingkungan eksternal. Transformasi ekonomi, sosial, teknologi, dan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

politik sering terjadi dengan kecepatan yang tidak menentu, mulai dari perubahan bertahap hingga guncangan yang cepat. Keberadaan pemimpin yang adaptif dan mampu berperan sebagai navigator strategis sangat penting karena faktor eksternal yang tidak dapat diprediksi ini. Kemampuan pemimpin organisasi untuk memandu visi dan memodifikasi prosedur operasional dalam menghadapi perkembangan lingkungan sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk merespons perkembangan tersebut.

- c. Juru Bicara (*Spokesperson*) Membangun motivasi dan loyalitas staf membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visinya dengan jelas. Sebagai juru bicara, seorang pemimpin perlu mampu membangkitkan antusiasme kelompok sambil menyajikan fakta secara terbuka. Karyawan akan merasa penting dalam mewujudkan visi tersebut jika inspirasi diberikan prioritas utama dalam semua komunikasi. Akibatnya, komitmen yang berkelanjutan akan terdorong, yang terlihat jelas dalam kinerja internal dan profesionalisme saat berinteraksi dengan lingkungan eksternal bisnis.
- d. Pelatih (*Coach*) Peran kepemimpinan sebagai pelatih menitikberatkan pada proses pendampingan edukatif yang bertujuan untuk mempertajam orientasi karyawan terhadap visi organisasi. Ia memberikan arahan yang jelas, membangun kepercayaan, serta mendorong harapan dan motivasi di antara sumber daya yang berkontribusi terhadap masa depan organisasi.

Manajemen Konflik (X2)

Manajemen konflik yang dilakukan secara efektif dapat memicu peningkatan motivasi kerja, memperkuat semangat tim, serta mendukung perkembangan baik individu maupun organisasi. Sebaliknya, bila konflik tidak ditangani dengan tepat, maka potensi munculnya konflik lanjutan akan semakin besar dan dapat memberikan dampak buruk terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh.[16]. “manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat atau pihak ketiga agar menyusun strategi konflik dan menrapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.” Manajemen konflik membantu organisasi dalam mengelola konflik menjadi hal yang positif atau juga menyelesaikan konflik agar tidak meluas[17]. “manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau Pihak ketiga merancang strategi penanganan konflik dengan tujuan mencapai resolusi yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang telah ditetapkan. “manajemen konflik Merupakan suatu proses yang menentukan bentuk komunikasi, termasuk perilaku, baik dari individu yang terlibat langsung maupun pihak eksternal, serta bagaimana interaksi tersebut memengaruhi kepentingan yang ada dan interperensi.”

Manajemen Penanganan konflik sebaiknya dilakukan sejak awal munculnya permasalahan agar dapat dikelola dengan baik dan tidak berkembang menjadi lebih kompleks dan muncul dalam perusahaan. Manajemen konflik merupakan Upaya konstruktif yang dirancang secara sistematis, dikelola dengan baik, dijalankan secara efektif, serta dievaluasi secara berkala untuk memastikan setiap langkah yang diambil dapat menyelesaikan konflik secara optimal[18]. Juga mengemukakan bahwa konflik dalam organisasi dapat muncul akibat perbedaan persepsi antar anggota kelompok, adanya nilai-nilai yang beragam dalam menjalankan pekerjaan, keterbatasan sumber daya, serta variasi sikap yang mengarah pada tujuan yang tidak selaras. Selain itu, perbedaan perspektif dalam memahami informasi yang sama serta frustrasi akibat kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan juga menjadi faktor pemicu konflik[19].

Dari definisi manajemen konflik menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik merupakan suatu proses dalam mengelolan konflik yang ada. Agar suatu organisasi dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi peningkatan efektivitas, pencapaian prestasi, serta realisasi tujuan organisasi, diperlukan pengelolaan yang optimal. Oleh karena itu, manajemen konflik yang konstruktif berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja karyawan yang lebih tinggi[20]. Ketidakefektifan dalam mencapai tujuan biasanya disebabkan oleh perbedaan persepsi dalam memahami program organisasi, adanya pertentangan norma serta nilai-nilai pribadi dan kelompok, serta munculnya sikap dan perilaku yang menghambat pihak lain dalam memperoleh keuntungan dari sumber daya organisasi yang terbatas. Selain itu, perdebatan dan pertentangan juga dapat timbul sebagai hasil dari kreativitas, inisiatif, atau gagasan baru yang berkembang dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Karir (X3)

Pengembangan karir merupakan sebuah upaya untuk memperluas tanggung jawab, memperkuat hak-hak, serta meningkatkan kedudukan seorang karyawan menuju jenjang yang lebih tinggi dalam struktur organisasi[21]. Sebaliknya, mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses meningkatkan tanggung jawab karyawan pada posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karier itu sendiri diantaranya adalah sikap atasan, pengalaman dan pendidikan[22].

Pengembangan karir merupakan aspek penting dalam perjalanan profesional seseorang. Dengan kerja keras dan dedikasi dalam perusahaan, karyawan berkesempatan untuk mencapai posisi yang sesuai dengan kompetensi serta kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir karyawan mencakup rangkaian upaya yang dimulai sejak pertama kali bergabung dengan perusahaan hingga masa jabatannya berakhir. Oleh karena itu, karyawan terdorong untuk terus meningkatkan kinerjanya guna mencapai perkembangan yang lebih baik di lingkungan kerja[23]. Pengembangan karir merupakan upaya individu dalam meningkatkan kualitas diri guna mencapai tujuan dan rencana karir yang telah ditetapkan. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk mencapai karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang memuaskan demi untuk mencapai karir yang diinginkan[24].

Pengembangan karir merupakan bagian dari manajemen kepegawaian yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam merancang masa depan profesional mereka di perusahaan. Melalui proses ini, baik perusahaan maupun karyawan dapat berkembang secara optimal guna mencapai potensi terbaiknya[25]. Pengembangan karir berhubungan

erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Ketika perusahaan menyediakan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, memperluas tanggung jawab, dan memberikan jalur karir yang jelas, karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik. Dukungan terhadap pengembangan karir membuat karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan berkomitmen, sehingga hasil kerja mereka lebih optimal. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi faktor penting yang mendorong tercapainya kinerja karyawan yang tinggi[26]. [27] aspek-aspek yang memengaruhi pengembangan karir terdiri dari kesempatan untuk mencapai suatu penghargaan, kesempatan untuk mencapai hal baru, kesempatan untuk membuat karyawan merasa senang, kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan karir, karena membantu karyawan mencapai kesuksesan dan kepuasan profesional tidak hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

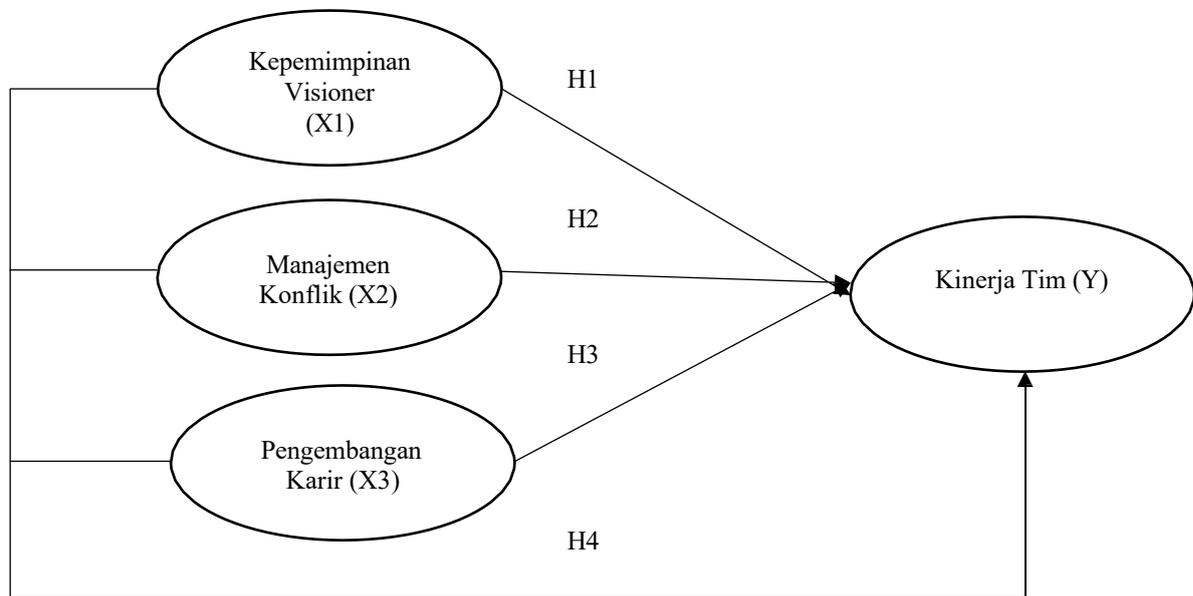
Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki, guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, kinerja bukan sekadar karakteristik pribadi, seperti bakat atau keterampilan, melainkan hasil nyata dari penerapan dan pemanfaatan kemampuan tersebut dalam pekerjaan[28]. Seberapa baik suatu organisasi mengintegrasikan kepemimpinan, dinamika sosial, dan pengembangan pribadi memiliki dampak signifikan pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan pertama-tama termotivasi untuk melampaui persyaratan kerja standar oleh visi pemimpin yang menarik. Teknik mitigasi konflik yang dapat mengubah perbedaan pendapat menjadi kekuatan kerja sama diperlukan untuk mencegah konflik internal menghambat momentum ini. Terakhir, program pengembangan karir berfungsi sebagai komitmen jangka panjang yang menjamin pengakuan struktural untuk setiap kemajuan teknis. Integrasi ketiganya memastikan organisasi tidak hanya berjalan cepat secara strategis, tetapi juga tetap stabil secara internal dan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Kinerja mencerminkan pencapaian kerja yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Prestasi kerja mencakup hasil yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan peran yang diemban oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya[29]. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, serta peluang yang tersedia. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja merepresentasikan tingkat kepatuhan individu terhadap prosedur yang berlaku, kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab, serta dedikasi terhadap pelaksanaan tugas. Kesan karyawan terhadap hasil yang mereka capai dalam melaksanakan berbagai tugas yang merupakan bagian dari operasional organisasi biasanya menjadi dasar untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan mereka.
- b. Volume atau jumlah tugas yang dapat diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu merupakan penekanan dari dimensi kuantitas kerja. Indikator ini merupakan metrik penting untuk menilai seberapa baik produktivitas individu dibandingkan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, aspek ini mencerminkan sejauh mana kapasitas personel dalam mengoptimalkan jam kerja guna menuntaskan beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara konsisten.
- c. Dalam konteks performa kerja, ketepatan waktu dipandang sebagai kemampuan untuk menyinkronkan durasi penyelesaian tugas dengan jadwal terencana. Penekanan pada faktor ini juga melibatkan ketangkasan karyawan dalam berkoordinasi sehingga hasil pekerjaannya dapat terintegrasi tepat waktu dengan bagian lain. Secara tidak langsung, keberhasilan dalam mengelola waktu ini menjadi indikator bahwa karyawan tersebut mampu bekerja secara cerdas, mengoptimalkan setiap jam kerja untuk mendukung produktivitas organisasi secara luas.
- d. Efektivitas menunjukkan tingkat pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi yang dioptimalkan guna meningkatkan keuntungan atau mengurangi potensi kerugian yang dapat terjadi dalam setiap unit kerja.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Kepemimpinan visioner berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic.

H2 : Manajemen konflik yang efektif memberikan dampak positif yang berarti terhadap kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic.

H3 : Pengembangan karir yang terstruktur menunjukkan dampak positif yang substansial terhadap kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic

H4 : interaksi antara kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan pengembangan karir berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja tim di PT. Surya Indo Plastic

III. METODE

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendeskripsikan angka-angka hasil pengumpulan data secara sistematis. Pendekatan yang digunakan adalah explanatory research, yaitu penelitian yang menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti serta hubungan kausal antar variabel. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dan untuk melihat kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian dilaksanakan di PT Surya Indo Plastic. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Surya Indo Plastic yang berasal dari divisi produksi, warehouse, dengan jumlah total 100 orang. Karena jumlah populasi tidak lebih dari 100, teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder berupa dokumen perusahaan, laporan internal, serta literatur pendukung. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin berbasis interval, digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang mewakili indikator variabel. Kuesioner juga memuat pertanyaan mengenai karakteristik responden.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi:

- Uji Validitas, menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Suatu item dapat dikategorikan valid apabila nilai r hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r pada tabel, serta tingkat signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05.
- Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu instrumen penelitian dapat dikategorikan reliabel apabila nilai alpha yang diperoleh melebihi ambang batas 0,70, sehingga menunjukkan konsistensi internal yang memadai dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

- c. Sebagai prasyarat dasar untuk menjamin validitas model regresi yang digunakan, sejumlah uji asumsi tradisional dilakukan. Pertama, distribusi data dinilai menggunakan uji normalitas, baik metode Shapiro-Wilk maupun Kolmogorov-Smirnov. Peneliti menggunakan analisis tabel ANOVA dalam uji linearitas untuk memastikan adanya hubungan linier antara variabel independen dan dependen. Terakhir, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser sebagai alat deteksi untuk memastikan tidak ada varians residual yang tidak sama. Sementara itu, uji multikolinieritas dilakukan dengan meninjau nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai indikator adanya korelasi tinggi antarvariabel independen. Data dinyatakan memenuhi asumsi klasik apabila berdistribusi normal, hubungan antar variabel linear, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terdapat multikolinieritas.
- d. Uji Hipotesis, yang terdiri atas uji T untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Definisi Operasional Variabel

a. Kepemimpinan Visioner

Kemampuan pemimpin dalam mensosialisasikan visi dan misi ke dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan. Beberapa indikator diantaranya yaitu penentu arah. Pemimpin menetapkan visi dan tujuan jangka panjang yang menjadi acuan arah organisasi, inspirasi. Pemimpin membangkitkan motivasi dan komitmen anggota melalui keteladanan dan komunikasi yang menggugah, komunikasi visi. Visi disampaikan secara jelas, konsisten, dan relevan agar dipahami dan diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi, dan dukungan terhadap inovasi. Pemimpin mendorong eksplorasi ide baru, memberikan ruang bagi eksperimen, dan mendukung implementasi inovasi.

b. Manajemen Konflik

Proses sistematis yang dilakukan oleh pihak terlibat atau pihak ketiga untuk merancang dan menerapkan strategi komunikasi dan intervensi guna mengendalikan konflik, mencegah eskalasi, serta menghasilkan resolusi yang konstruktif demi mendukung efektivitas dan tujuan organisasi. Beberapa indikator diantaranya yaitu identifikasi konflik yaitu kemampuan organisasi atau pemimpin dalam mengenali sumber dan bentuk konflik secara dini, penyelesaian konflik yaitu upaya sistematis untuk mengatasi konflik melalui pendekatan yang konstruktif dan solutif, komunikasi terbuka yaitu praktik komunikasi yang transparan dan dua arah sebagai sarana klarifikasi dan penyesuaian persepsi, dan mediasi yaitu keterlibatan pihak ketiga yang netral untuk memfasilitasi penyelesaian konflik secara adil dan objektif.

c. Pengembangan Karir

Proses sistematis yang dilakukan oleh individu dan organisasi untuk meningkatkan tanggung jawab, keterampilan, dan posisi kerja karyawan melalui perencanaan, pelatihan, dan pemberdayaan, guna mencapai jenjang karir yang lebih tinggi sesuai kompetensi dan tujuan profesional. Beberapa indikator diantaranya yaitu pelatihan dan pengembangan yaitu penyediaan program peningkatan kompetensi teknis maupun non-teknis untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan, kesempatan promosi yaitu tersedianya jalur karir yang memungkinkan mobilitas vertikal berdasarkan kinerja dan potensi, perencanaan karir yaitu dengan adanya dukungan organisasi dalam membantu karyawan merancang dan mengarahkan tujuan karir jangka panjang, dan dukungan atasan yaitu keterlibatan langsung atasan dalam membimbing, memberi umpan balik, dan memfasilitasi pengembangan karir bawahan.

d. Kinerja Karyawan

Hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individu dalam organisasi, yang mencerminkan tingkat keberhasilan kerja berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, sesuai dengan tujuan organisasi. Beberapa indikator diantaranya yaitu produktivitas menggambarkan tingkat efisiensi karyawan dalam menghasilkan output kerja yang relevan dengan tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu, kualitas kerja menunjukkan sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi standar mutu yang ditetapkan, baik dari aspek ketepatan, kerapian, maupun kesesuaian dengan prosedur, inisiatif kemampuan karyawan untuk secara proaktif mengusulkan ide atau tindakan tanpa menunggu instruksi, kerja sama tim kemampuan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama, tanggung jawab komitmen dalam menyelesaikan tugas secara konsisten dan dapat diandalkan, dan ketepatan waktu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Standart Error	Outer Loading	Ket
Kepemimpinan Visioner (X1)	X1.1	0,05	0,000	Valid
	X1.2	0,05	0,000	Valid
	X1.3	0,05	0,000	Valid
	X1.4	0,05	0,000	Valid
Manajemen Konflik (X2)	X2.1	0,05	0,000	Valid
	X2.2	0,05	0,000	Valid
	X2.3	0,05	0,000	Valid
	X2.4	0,05	0,000	Valid
	X2.5	0,05	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,05	0,000	Valid
	X3.2	0,05	0,000	Valid
	X3.3	0,05	0,000	Valid
	X3.4	0,05	0,000	Valid
	X3.5	0,05	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y.1	0,05	0,000	Valid
	Y.2	0,05	0,000	Valid
	Y.3	0,05	0,000	Valid
	Y.4	0,05	0,000	Valid
	Y.5	0,05	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh indikator pada variabel Kepemimpinan Visioner (X1), Manajemen Konflik (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Kinerja Karyawan (Y1) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai outer loading yang tercantum bernilai 0,000, yang dalam konteks output SPSS/PLS menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki kemampuan yang baik dalam mengukur konstruksinya. Selain itu, standard error yang konsisten sebesar 0,05 pada seluruh indikator memperkuat bahwa pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95%. Karena seluruh indikator memenuhi kriteria validitas, maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner layak digunakan dalam analisis selanjutnya, seperti pengujian reliabilitas maupun analisis model struktural.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kepemimpinan Visioner (X1)	0,748	Valid
Manajemen Konflik (X2)	0,751	Valid
Pengembangan Karir (X3)	0,799	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,750	Valid

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu batas minimal yang umum digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen memiliki konsistensi internal yang baik. Secara rinci, variabel Kepemimpinan Visioner (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,748, variabel Manajemen Konflik (X2) memperoleh nilai 0,751, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,750. Sementara itu, variabel Pengembangan Karir (X3) menunjukkan nilai reliabilitas tertinggi yakni 0,799. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang kuat. Artinya, seluruh item pernyataan dalam kuesioner adalah stabil dan reliabel (dapat dipercaya) untuk mengukur konstruk masing-masing variabel secara konsisten, sehingga hasil dari instrumen ini valid untuk digunakan dalam analisis statistik lebih lanjut, seperti uji hipotesis dan analisis model.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11145636
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.098
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test bertujuan untuk memeriksa asumsi kenormalan distribusi data residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil pada Tabel 3, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi, dan model regresi linier yang digunakan layak dan tepat untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Linearitas

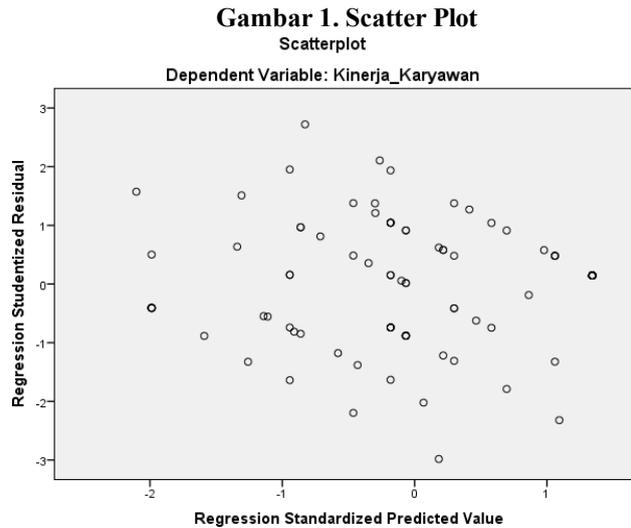
**Tabel 4. Uji Linearitas
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between (Combined)	161.988	4	40.497	29.031	.000
Kepemimpinan	Groups	153.518	1	153.518	110.051	.000
Visioner	Linearity					
	Deviation from Linearity	8.470	3	2.823	2.024	.116
Within Groups		132.522	95	1.395		
Total		294.510	99			

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Uji Linieritas ini dilakukan untuk memastikan apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel independen Kepemimpinan Visioner (X1) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), yang menjadi salah satu asumsi kunci dalam analisis regresi linier. Dasar pengambilan keputusannya adalah melihat nilai signifikansi (Sig.) pada baris Deviation from Linearity. Berdasarkan Tabel 4, nilai Sig. Deviation from Linearity adalah 0,116. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang umum ditetapkan ($\alpha = 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara model linier dan model non-linier. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Visioner dan Kinerja Karyawan adalah linier dan model regresi linier layak untuk digunakan.

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Scatterplot tersebut menunjukkan hubungan antara nilai prediksi terstandarisasi dengan residual terstandarisasi dalam model regresi untuk variabel Kinerja Karyawan. Pola sebaran titik terlihat acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti garis lurus, lengkungan, atau pengelompokan yang teratur yang menandakan bahwa asumsi heteroskedastisitas tidak dilanggar. Dengan sebaran yang menyebar secara merata di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu residual, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastis). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi kestabilan varians, sehingga analisis regresi yang digunakan dinilai layak dan dapat diandalkan.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Linieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan_Visioner	.224	4.455
	Manajemen_Konflik	.139	7.171
	Pengembangan_Karir	.234	4.276

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan korelasi yang terlalu kuat atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Dasar pengambilan keputusannya adalah melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria umum yang digunakan adalah: Tolerance harus lebih besar dari 0,10 (atau 10%) dan VIF harus lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan Tabel Koefisien tersebut, semua variabel independen—Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, dan Pengembangan Karir—menunjukkan nilai Tolerance yang berada di atas 0,10\$ (masing-masing \$0,224\$, \$0,139\$, dan \$0,234\$) dan nilai VIF yang jauh di bawah \$10,00\$ (masing-masing \$4,455\$, \$7,171\$, dan \$4,276\$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini, dan model tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis**Uji T (Parsial)****Tabel 5. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.883	1.765		1.634	.106
	Kepemimpinan_Visioner	.633	.185	.475	3.423	.001
	Manajemen_Konflik	.452	.196	.437	2.778	.002
	Pengembangan_Karir	.524	.153	.466	3.428	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Uji t, atau uji parsial, dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan secara terpisah, dengan menggunakan kriteria nilai Sig.0,05 untuk menyatakan adanya pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil pada Tabel 5, seluruh variabel independen Kepemimpinan Visioner (Sig. 0,001), Manajemen Konflik (Sig. 0,002), dan Pengembangan Karir (Sig. 0,001) terbukti memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai koefisien regresi B yang positif pada ketiga variabel menunjukkan bahwa peningkatan pada Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, dan Pengembangan Karir akan diikuti oleh peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.212	3	57.404	45.060	.000 ^b
	Residual	122.298	96	1.274		
	Total	294.510	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kepemimpinan_Visioner, Manajemen_Konflik

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 45.060 dengan tingkat signifikansi (Sig. = 0.000). Nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Artinya, variabel Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Mean Square Regression sebesar 57.404 yang dibandingkan dengan Mean Square Residual sebesar 1.274 menghasilkan F hitung yang tinggi, menegaskan bahwa model regresi memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yang diuji mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 7. Hasil Koefisien**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.572	1.129

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kepemimpinan_Visioner, Manajemen_Konflik
- b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 7, nilai R sebesar 0,765 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan berada pada kategori kuat. Nilai R Square sebesar 0,585 mengindikasikan bahwa 58,5% variasi perubahan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Dengan kata lain, Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 58,5% terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,572 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model tetap stabil dengan kemampuan penjelasan sebesar 57,2%. Adapun nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,129 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dalam model, di mana semakin kecil nilai ini, semakin baik model dalam memprediksi variabel dependen.

A. Pembahasan

1. Uji Hipotesis: Pengaruh kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja pekerja. Menurut penelitian ini, motivasi, disiplin, dan kualitas kerja dapat ditingkatkan oleh para pemimpin yang mampu menginspirasi anggota staf, memberikan instruksi yang jelas, dan berhasil mengkomunikasikan visi mereka. Telah terbukti bahwa kepemimpinan visioner di PT Surya Indo Plastic menginspirasi para pekerja untuk bekerja dengan lebih terarah, penuh perhatian, dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian [30] yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner meningkatkan performa pegawai melalui motivasi dan komunikasi visi. Penelitian [31] 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 [32].

2. Uji Hipotesis: Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Di luar kepemimpinan, terdapat korelasi yang kuat antara kualitas kinerja karyawan dan kapasitas organisasi dalam penyelesaian sengketa. Telah terbukti bahwa strategi yang berpusat pada penentuan penyebab mendasar dan mediasi objektif dapat mengubah potensi gangguan menjadi stabilitas operasional. Untuk memastikan bahwa konflik tidak mengakibatkan penurunan moral tetapi malah meningkatkan kekompakan tim, sangat penting untuk menekankan komunikasi dua arah. Lingkungan yang stabil ini merupakan prasyarat mutlak bagi tercapainya efektivitas kerja yang optimal. Temuan ini konsisten dengan [33] yang menyatakan bahwa manajemen konflik meningkatkan motivasi dan kinerja. [34] 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 [35].

3. Uji Hipotesis: Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Motivasi internal dan loyalitas kerja tidak muncul secara spontan, melainkan dipicu oleh kebijakan organisasi yang suportif terhadap pertumbuhan karier. Melalui pelatihan yang berkelanjutan dan perencanaan masa depan yang jelas, karyawan memperoleh rasa aman secara profesional sekaligus pengakuan atas dedikasi mereka. Kondisi psikologis di mana karyawan merasa 'didukung' dan 'memiliki arah' inilah yang menjadi motor penggerak utama bagi mereka untuk terus melampaui standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil ini selaras dengan penelitian [36] yang menyatakan bahwa pengembangan karir meningkatkan motivasi dan performa. Demikian pula penelitian [37] yang menegaskan bahwa jalur karir yang terstruktur memperbaiki komitmen serta produktivitas karyawan [38].

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 [39] yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kondisi psikologis seperti konflik berdampak signifikan terhadap produktivitas. [40] juga membuktikan bahwa manajemen konflik yang baik meningkatkan kenyamanan kerja sekaligus memperbaiki kinerja. Sementara penelitian [41] 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[42].

V. Kesimpulan

Temuan riset ini mengonfirmasi bahwa akselerasi kinerja karyawan di PT Surya Indo Plastic merupakan hasil sinergi strategis antara kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan skema pengembangan karier. Visi yang jelas dari pemimpin bertindak sebagai jangkar motivasi yang menyelaraskan gerak individu dengan ambisi organisasi. Keberhasilan ini semakin diperkuat oleh mitigasi konflik yang responsif, yang terbukti mampu meminimalkan friksi psikologis serta menjaga fokus operasional staf. Ditambah dengan adanya kepastian proyeksi karier, karyawan cenderung memiliki keterikatan emosional dan dedikasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan ketiga aspek ini ke dalam kebijakan SDM guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan menjamin stabilitas target produksi di masa depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa hormat dan syukur, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama menempuh pendidikan, kepada dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan telah membimbing serta memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini, kepada dosen penguji yang telah berkenan memberikan masukan berharga demi penyempurnaan karya ilmiah ini, serta kepada PT Surya Indo Plastic yang dengan penuh dukungan dan kepercayaan telah memberikan izin serta kesempatan untuk melaksanakan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] D. Saputra and Mahfudiyanto, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, vol. 6, no. 2, pp. 211–223, Feb. 2024, doi: 10.33752/bima.v6i2.5928.
- [2] J. R. Thamrin, “Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemkot Cimahi,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 3, no. 1, pp. 124–137, Jan. 2020, doi: 10.36778/jesya.v3i1.141.
- [3] Almadina Rakhmaniar, “Komunikasi Krisis Dalam Organisasi: Analisis Naratif Tentang Pengelolaan Konflik Internal,” *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, vol. 2, no. 2, pp. 113–127, Mar. 2024, doi: 10.62383/risoma.v2i2.243.
- [4] H. Situmeang, H. Pinagaran Nasution, M. Sinambela, M. Bisnis, A. Niaga, and P. N. Medan, “Pengaruh Manajemen Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu,” *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, vol. 5, no. 1, p. 65, Oct. 2023.
- [5] D. M. Fazza, M. Padmalia, and T. Antonio, “Efek mediasi employee engagement terhadap manajemen konflik dan kinerja karyawan pada perusahaan keluarga,” pp. 89–100, 2024, doi: 10.21067/mbr.v8i1.9987.
- [6] M. F. dan H. K. Arizmunandar, “Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 273–282, Sep. 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i2.5129.
- [7] Y. Yasinta Bupu and D. Wardani, “The Influence of Career Development, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance,” Jun. 2024.
- [8] A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja,” 2022. [Online]. Available: <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- [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. Volume 24, pp. 128–138, Mar. 2024.
- [13] Puji Dariani, Suyitno Suyitno, and Rudi Wibowo, “Analisis Penerapan Kepemimpinan Visioner Terhadap Performa Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan,” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 761–770, Jul. 2025, doi: 10.55606/jaemb.v5i2.7029.
- [14] A. haryanto, F. Eryanto Septiawan, and Kanya Nita, “Kepemimpinan Visioner, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 5, no. 1, pp. 54–63, Jul. 2024, [Online]. Available: <http://jurnal-pasca.unla.ac.id/index.php/holistik>
- [15] 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.
- [16] A. Neka Fatyandri, M. Nurhidayati, and S. Fitri Riana, “Hubungan antara Manajemen Konflik dan Kinerja Organisasi melalui Negosiasi pada Industri Manufaktur,” *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 2, no. 2, pp. 534–540, Jan. 2023.
- [17] D. Maulana Ibrahim, A. Basari, and F. Ekonomi Universitas Galuh, “Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan,” Feb. 2024.
- [18] Samuel, “Pengaruh manajemen konflik dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT Meerkats Flexipack Indonesia,” May 2024. [Online]. Available: <https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum>
- [19] A. Neka Fatyandri, W. Pradinang, F. Fakhirah Suganda, G. Bagus Fadlan, S. Ompusunggu, and I. Miftahul Razak, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Negosiasi dan Manajemen Konflik Pada Industri Jasa Maritim di Batam,” *YUME : Journal of Management*, vol. 5, no. 3, pp. 267–274, 2022, doi: 10.2568/yum.v5i3.3067.
- [20] Ismail, “Strategi Manajemen Konflik di Tempat Kerja: Dampaknya terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Organisasi,” *Al-DYAS*, vol. 4, no. 1, pp. 518–530, Jan. 2025, doi: 10.58578/alldyas.v4i1.4636.

- [21] N. Israel, "Pengembangan Karir di Era Digital : Menavigasi Tantangan dan Peluang di Era Digital," Jul. 2024. [Online]. Available: <https://journal.gknpublisher.net/index.php/esawaya>
- [22] A. Chandana, S. Kintani, and R. Wahyuningtyas, "Effect on turnover intention: Career development, compensation and job stress," Jul. 2024.
- [23] Helen Novita Sari, Nur Rahmania, and Mochammad Isa Anshori, "Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas," *Jurnal Bintang Manajemen*, vol. 1, no. 4, pp. 25–46, Oct. 2023, doi: 10.55606/jubima.v1i4.2184.
- [24] Nora Yolinda and Doni Marlius, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan," *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 183–203, May 2023, doi: 10.55606/jupiman.v2i2.1640.
- [25] N. Luh *et al.*, "Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja," *Jurnal Widya Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 57–69, Jul. 2021, doi: 10.32795/widyamanajemen.v3i1.
- [26] D. Amelia and K. Handayani, "HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ," pp. 31–47, Jul. 2020.
- [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 Motivasi Kerja 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. Biringkanac, 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.
- [32] 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", doi: 10.31933/dijms.v4i6.
- [33] O. Halawa, E. Maria Gusmão de Oliveira Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional, and I. Program Doktor Ilmu Lingkungan, "PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. CITRA KELUARGA BARU," *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 6, no. 2, pp. 1158–1165, Dec. 2021.
- [34] M. Lintang Prasojo and S. Amelia Maldin, "STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI KULINER DAN LAYANAN," pp. 52–55, Aug. 2025.
- [35] H. Situmeang, H. Pinagaran Nasution, M. Sinambela, M. Bisnis, A. Niaga, and P. N. Medan, "PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN PABATU," *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, vol. 5, no. 1, 2023.
- [36] D. Azwina and F. Devi Aulia, "PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUNATRONIKATAMA CIPTA JAKARTA SELATAN," Jul. 2021.
- [37] D. Natalia and A. Juanda, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Altra Raya," *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 4, no. 3, pp. 680–687, Sep. 2024, doi: 10.32493/jism.v4i3.
- [38] Y. Yasinta Bupu and D. Wardani, "The Influence of Career Development, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance."
- [39] S. Retno Arum and A. Gunawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Indah Tbk," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 3, no. 1, pp. 409–15, 2023.
- [40] Cahyo Rachmat Dani and Tan Evan Tandiyono, "Pengaruh Manajemen Konflik, Organizational Learning, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. XYZ Surabaya," *Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, vol. 3, no. 1, pp. 159–171, Jan. 2025, doi: 10.61132/rimba.v3i1.1585.

- [41] E. D. Firmansyah, H. M. K. Sari, V. Firdaus, and M. Hariasih, "Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi: Faktor Utama Kinerja Karyawan," *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, vol. 1, no. 1, p. 15, May 2024, doi: 10.47134/jpem.v1i1.286.
- [42] N. Luh *et al.*, "Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja," vol. 3, no. 1, pp. 57–69, 2021, doi: 10.32795/widyamanajemen.v3i1.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.