



Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Surya Indo Plastic

Mohammad Dwi Fajar Romadhon¹, Dewi Andriani^{2*}, Rifdah Abadiyah³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

* E-mail Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Information Article

Submission: 02-12-2025

Revision: 26-12-2025

Published: 03-01-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1314

A B S T R A K

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap berupa penurunan capaian produksi pada beberapa bulan di PT. Surya Indo Plastic yang menunjukkan adanya masalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif dengan total sampling terhadap 100 karyawan, data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan pengembangan karir masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi bersama sebesar 58,5%. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas pemimpin, pengelolaan konflik yang tepat, dan program pengembangan karir yang terstruktur sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Kesimpulannya, perusahaan perlu memperkuat praktik kepemimpinan visioner, meningkatkan strategi manajemen konflik, serta mengoptimalkan pengembangan karir guna mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner, Manajemen Konflik, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

A B S T R A C T

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 quantitative method with total sampling of 100 employees, the data were analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, as well as t-tests and F-tests. The results show that visionary leadership, conflict management, and career development each have a positive and significant effect, both partially

Acknowledgment

2515



and simultaneously, on employee performance, with a combined contribution of 58.5%. These findings emphasize that effective leadership, proper conflict management, and structured career development programs play a crucial role in enhancing productivity and work quality. In conclusion, the company needs to strengthen visionary leadership practices, improve conflict management strategies, and optimize career development to sustainably drive employee performance.

Keyword: *Visionary Leadership, Conflict Management, Career Development, Employee Performance.*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

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 (Saputra and Mahfudiyanto 2024).

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 (Thamrin 2020). 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 (Almadina Rakhmaniar 2024).

Manajemen konflik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang berada dalam konflik mungkin kurang memiliki kekompakkan, rasa senang dan tidak memiliki kesadaran menjadi bagian dari perusahaan yang akan menurunkan kinerja dan



produktivitas (Situmeang et al. 2023a). Konflik yang berlangsung lama dan tidak tertangani dapat mengurangi keterlibatan karyawan secara signifikan (Fazza, Padmalia, and Antonio 2024). 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 (Arizmunandar 2020). 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 (Yasinta Bupu and Wardani 2024). Pengembangan karir merupakan proses yang sangat penting dalam dunia kerja modern. Proses ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga pada pencapaian tujuan profesional dan pribadi yang diinginkan. Dengan pengembangan karir yang tepat, karyawan dapat merasa lebih termotivasi, puas, dan siap untuk menghadapi tantangan yang lebih besar di masa depan.

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang memerlukan perhatian terus menerus untuk dipertahankan dan ditingkatkan, tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawan, tetapi juga membutuhkan upaya aktif dari para pemimpin dan manajemen perusahaan. 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 (Nurhandayani 2022). Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT Surya Indo Plastic disebutkan bahwa terjadi penurunan dalam indeks kualitas pekerjaan (IKP), yang terlihat pada bulan Mei 2024 dan kembali mengalami penurunan pada bulan November 2024. Secara tidak langsung, hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara kinerja karyawan dan kualitas pekerjaan. Ketika kinerja seorang karyawan menurun, maka hal tersebut dapat berdampak pada kualitas hasil pekerjaannya.



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)	Percentase 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 (Mafilla Sari and Andriani 2022). 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."

METODE PENELITIAN

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. Item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji Reliabilitas, menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,70. Uji Asumsi Klasik, yang mencakup uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk, uji linieritas melalui tabel ANOVA, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, serta uji multikolonieritas dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Data dinyatakan memenuhi asumsi klasik apabila berdistribusi normal,



hubungan antar variabel linear, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terdapat multikolonieritas. 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.

HASIL

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. 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 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, 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



konstruknya. 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.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

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 (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.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	100
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000



	Std.	
	Deviation	1.11145636
Most Extreme	Absolute	.137
Differences	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 (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 4, 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 Linieritas

Tabel 5. Uji Linieritas

ANOVA Table

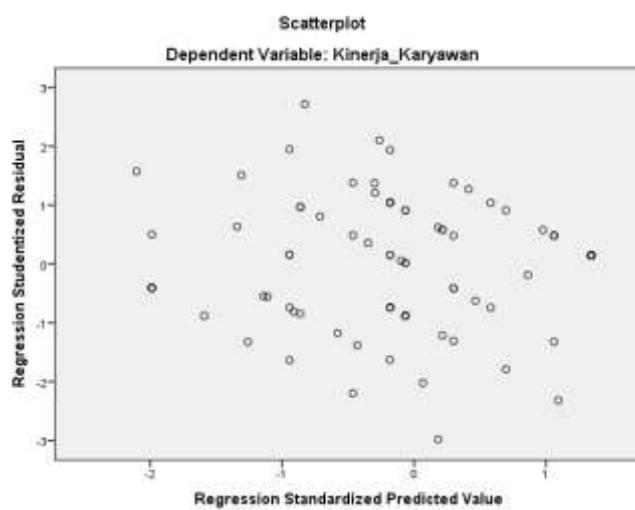
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between (Combined)	161.988	4	40.497	29.031	.000
* Kepemimpinan Visioner	n Linearity Groups Deviation from Linearity	153.518	1	153.518	110.051	.000
		8.470	3	2.823	2.024	.116
	Within Groups	132.522	95	1.395		
	Total	294.510	99			

Sumber : Ouput SPSS24 (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 5, 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.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatter Plot

Sumber : OutputSPSS24 (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.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 6. Uji Linieritas

Coefficients^a

2523



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 (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.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
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 (2025)

Uji t, atau uji parsial, dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan secara terpisah,

2524



dengan menggunakan kriteria nilai Sig.0,05 untuk menyatakan adanya pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil pada Tabel 7, seluruh variabel independent 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 8. 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 : Ouput SPSS24 (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 8, 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.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien
Model Summary^b

2525



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 : OPUT SPSS24 (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 9, 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.

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 (Zaini et al. 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner meningkatkan performa pegawai melalui motivasi dan komunikasi visi. Penelitian (Amalia and Rizaldi 2025) 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 (Mulyadin, Hersona, and Hartelina n.d.).

2. Uji Hipotesis: Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan

2526



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 (Halawa, Maria Gusmão de Oliveira Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional, and Program Doktor Ilmu Lingkungan 2021) yang menyatakan bahwa manajemen konflik meningkatkan motivasi dan kinerja. (Lintang Prasojo and Amelia Maldin 2025) 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 (Situmeang et al. 2023b).

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 (Azwina and Devi Aulia 2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir meningkatkan motivasi dan performa. Demikian pula penelitian (Natalia and Juanda 2024) yang menegaskan bahwa jalur karir yang terstruktur memperbaiki komitmen serta produktivitas karyawan (Yasinta Bupu and Wardani n.d.).

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 (Retno Arum and Gunawan 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kondisi psikologis seperti konflik berdampak signifikan terhadap produktivitas. (Cahyo Rachmat Dani and Tan Evan Tandiyono 2025) juga membuktikan bahwa manajemen konflik yang baik meningkatkan kenyamanan kerja sekaligus memperbaiki kinerja. Sementara penelitian (Firmansyah et al. 2024) 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 (Luh et al. 2021b).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Indo Plastic, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan visioner terbukti mampu memberikan arah yang jelas, meningkatkan motivasi, serta mendorong inovasi, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Manajemen konflik yang efektif juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mencegah konflik berkepanjangan, serta mendorong kerja sama yang harmonis antar karyawan. Selain itu, pengembangan karir yang terstruktur memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi, kesiapan profesional, dan motivasi kerja sehingga berdampak langsung pada pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut kepemimpinan visioner, manajemen konflik, dan pengembangan karir menyumbang pengaruh sebesar 58,5% terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kombinasi ketiganya merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, PT. Surya Indo Plastic perlu terus memperkuat praktik kepemimpinan visioner, mengelola konflik secara konstruktif, serta meningkatkan program pengembangan karir guna memastikan terciptanya karyawan yang berkinerja tinggi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrasi Dan Manajemen, Jurnal, Kyki Veronica Anggraeni, Kumara Adji Kusuma, and Rifdah Abadiyah. 2024. "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN UP3 Sidoarjo." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 268–84. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>.



Almadina Rakhmani. 2024. "Komunikasi Krisis Dalam Organisasi: Analisis Naratif Tentang Pengelolaan Konflik Internal." *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 2(2):113–27. doi:10.62383/risoma.v2i2.243.

Arizmunandar, Mohammad Fizdian dan Hazmanan Khair. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):273–82. doi:10.30596/maneggio.v3i2.5129.

Fazza, Diniar Mufrihatul, Metta Padmalia, and Tony Antonio. 2024. "Efek Mediasi Employee Engagement Terhadap Manajemen Konflik Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga." 89–100. doi:10.21067/mbr.v8i1.9987.

Mafilla Sari, Della, and Dewi Andriani. 2022. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(9):2935–43.

Nurhandayani, Annisa. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>.

Situmeang, Hotmaida, Harris Pinagaran Nasution, Martolop Sinambela, Manajemen Bisnis, Administrasi Niaga, and Politeknik Negeri Medan. 2023. "Pengaruh Manajemen Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu." *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 5(1):65.

Sumartik, Sumartik, Muhammad Yani, Galuh Ratmana Hanum, Dhea Ariesta Putri, and Nur Laili Maulidiyah. 2023. "Explanatory Research Knowledge Sharing and Knowledge Heterogeneity on Higher Education Business Performance through Learning Value Sharing." *Academia Open* 8(2):1–1. doi:10.21070/acopen.8.2023.7218.

Thamrin, Janadi Rammelsbergi. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemkot Cimahi." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3(1):124–37. doi:10.36778/jesya.v3i1.141.

Yasinta Bupu, Yustina, and Deni Wardani. 2024. *The Influence of Career Development, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance*.