

PENGARUH KONFLIK DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUNSHINE FOOD GROUP INTERNATIONAL PALEMBANG

*Yasmina Martini, Ulil Amri *)*

ABSTRACT

This study examines conflict and career development on the performance of employees of PT. Sunshine Food Group International Palembang. The purpose of this research is to find out and prove whether there is conflict and career development on the performance of the employees of PT. Sunshine Food Group International Palembang, both simultaneously and partially. Research site on POM IX street, Palembang Square Mall area (Siloam Sriwijaya Hospital) Palembang. The population in this study were 35 employees and the census sampling method or saturated sample of the total population was 35 employees. Data collection techniques through the distribution of questionnaires that are closed. Significance level of 5%, data processing media through the SPSS program version 20.0. The results of the analysis of the data obtained correlation (r) between conflict with career development with employee performance of 0.762 which means that the relationship of conflict with career development has a strong and significant relationship, and R^2 is 0.581 or 58.10%, while Adjusted (R^2) is 0, 554 or 55.40% variation in Employee Performance and the remaining 44.60% is explained by other factors such as, coordination, education and training and work climate. Multiple linear regression equations: $\hat{Y} = 4.087 + 0.280 X_1 + 0.869 X_2 + e$, F-Test results obtained F_{hit} value 22,148 with Sig. 0,000, because the value of Sig, $F < 0.05$ proves that conflict and career development affect employee performance. T-test results obtained this value of 2.081 with Sig.0.045 < 0.05 for conflict, this value of 5.161 with Sig.0.000 < 0.05 for career development partially influencing employee performance.

Keywords: *Conflict, Career Development, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang semakin banyak perusahaan yang berkembang, membutuhkan adanya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia, perusahaan akan mampu berkembang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang

merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto dalam Ita Rifaini, 2006:3).

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

Manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan roda institusi. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset terpenting organisasi dalam menentukan terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh *negatif* untuk perusahaan tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh *positif* untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah adanya konflik dan pengembangan karir untuk karyawannya. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

Agar konflik tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif, konflik harus segera diselesaikan agar tetap berada pada batas-batas kewajaran (Bragg dalam Suhartini, 2011:59). Proses tindak lanjut dari penyelesaian konflik tentu saja harus dilakukan dengan cepat dan bijaksana. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja

dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri.

Pada PT. Sunshine Food Group International memiliki lingkungan kerja yang cukup nyaman namun hubungan kerja antar karyawannya kurang baik. Sering kali terjadi adanya perbedaan pendapat antar sesama rekan karyawannya yang menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Individu atau kelompok yang sedang berkonflik akan menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang akan berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas perusahaan. Adapun tingkat pendidikan di PT. Sunshine Food Group International berlatar belakang pendidikan sarjana dan diploma, namun ada juga lulusan SMA serta SMK karena dengan pendidikan yang baik serta ditambah pengalaman yang dimiliki dibidangnya akan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Selain konflik, ada juga pembahasan mengenai pengembangan karir yang ada pada PT. Sunshine Food Group International Palembang yang juga berperan penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Adanya kesempatan pengembangan karir mendukung inisiatif komitmen karir antara karyawan (Adekola, 2011:101). Pengembangan karir tidak hanya sebagai jalan bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan namun juga untuk membuat karyawan mampu untuk berada pada jenjang karir tertentu yang membuat perubahan ke arah positif dalam karir mereka sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik secara maksimal. Dengan pengembangan karir diharapkan juga dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan perusahaan akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggungjawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

PT. Sunshine Food Group International juga memberikan janji akan pengembangan karir karyawannya namun dengan berbagai syarat yang beberapa diantaranya dirasa berat oleh karyawannya. Salah satu contohnya adalah karyawan yang bersangkutan harus memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi seperti sarjana atau diploma, sehingga untuk karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang standar

akan merasa sulit untuk bisa mendapatkan pengembangan karir di perusahaan itu. Walaupun masih ada kesempatan jika prestasi kerjanya baik, namun karena dirasa sulit mengingat persyaratannya sehingga menyebabkan menurunnya motivasi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih maksimal di perusahaan tersebut. Dengan kata lain, ini dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut.

Pengembangan karir sebagai faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang dapat menjamin kebutuhan akan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terbuka secara objektif bagi setiap karyawan. Artinya setiap karyawan yang prestasi kerjanya baik, akan memperoleh kesempatan karir yang baik, namun sebaliknya, karyawan yang tidak berprestasi kesempatan karirnya akan menghadapi kendala. Kondisi ini akan memotivasi dan membuka kesempatan pengembangan karir masing-masing secara objektif.

Upaya pengembangan karir karyawan menjadi sangat penting, karena tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan organisasi, tetapi bermanfaat pula bagi kepentingan pribadi karyawan itu sendiri.

Bagi organisasi pengembangan karir dapat meningkatkan profesionalisme karyawan yang dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran program serta tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri, dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, sehingga beban kerja dirasakan lebih ringan, kesempatan karir lebih terbuka serta kesempatan pengalaman penugasan lebih variatif.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Konflik dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunshine Food Group International Palembang”*.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

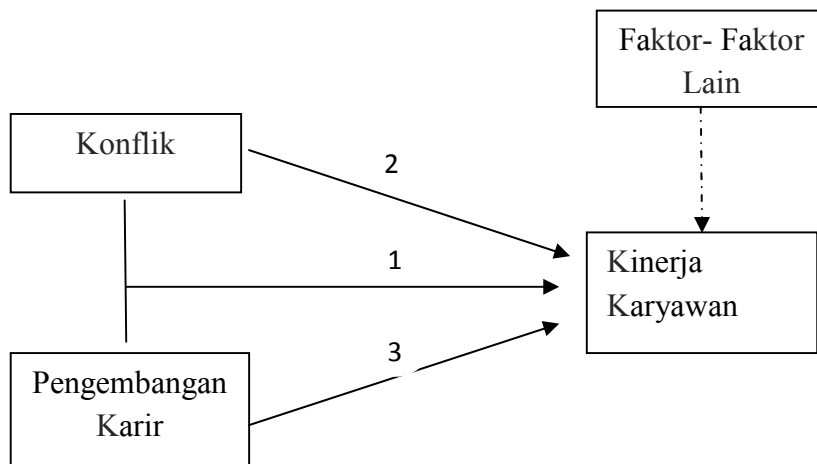
1. Apakah ada pengaruh konflik dan pengembangan karir terhadap kinerja

karyawan PT. Sunshie Food Group International Palembang ?

2. Apakah ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT. Sunshine Food Group International Palembang ?

3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Sunshine Food Group International Palembang?

Secara konseptual dapat digambarkan bahwa Konflik dan Pengembangan karir baik secara simultan maupun parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karyawan pada PT Sunshine Food Group International Palembang sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian atau hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian sesuai dengan masalah yang hendak dibahas, melakukan survey pendahuluan, menentukan konsep, melakukan studi literatur dan empiris dari penelitian terdahulu, pengumpulan data populasi, penentuan sampel dan sampling, melakukan observasi dan membuat kuesioner, pengolahan data, pembuktian

hipotesis dan pembahasan, serta membuat kesimpulan dan saran.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Konflik (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2).
- b. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel X .

Tabel 1.
Dimensi dan Indikator Variabel Konflik, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi	Indikator	No.Item Pernyataan
Konflik (X_1)	Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.	1. Komunikasi 2. Struktur organisasi 3. Hubungan pribadi 4. Pertentangan 5. Perbedaan	1-3 4-6 6-10 11-13 14-16
Pengembangan Karir (X_2)	Pengembangan karir adalah serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karir dan berkelanjutan mengevaluasi, merevisi, dan meningkatkan rancangannya.	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Bimbingan 4. Informasi organisasi 5. Peluang	1-2 3-6 7-9 10-11 12-15
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.	1. Kualitas dari hasil 2. Kuantitas dari hasil 3. Kehadiran 4. Kemampuan	1-3 4-6 7-9 10-15

Guna mendapatkan data yang berkaitan Konflik, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan akan digunakan instrument berupa kuesioner dengan pengukuran skala likert, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sunshine Food Group International yang berjumlah 35 karyawan.

Menurut Sugiyono dalam (Maulana, 2017:37), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penelitian yang sifatnya menguji hubungan antara satu variabel atau lebih (penelitian korelasional), minimal diambil 30 sampel (Gay dan Diehl, dalam Anwar Sanusi, 2011:100).

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan seluruh populasi atau sampel jenuh sebanyak 35 orang responden.

4. Teknik Analisis Data

Seluruh data yang dikumpulkan dari lapangan yang berasal dari daftar pertanyaan di edit kemudian ditabulasikan sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan untuk menguji hipotesis yaitu mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh Konflik dan Pengembangan Karir terhadap dan Kinerja Karyawan digunakan:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Konflik (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

X_1 = Konflik

X_2 = Pengembangan Karir

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

e = residu

b. Koefisien Korelasi

Guna mengetahui keeratan hubungan antara Konflik (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y), digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien berkisar antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai *absolute* koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar pengaruh variabel

independen (X) mampu menerangkan variabel dependent (Y). Analisis terhadap nilai *R-square* (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X_1 dan X_2) dapat menerangkan pengaruh perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat *R-square* sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai *R-square*.

d. Uji Hipotesis Statistik

1. **Uji secara simultan**, digunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Formulasi H_0 dan H_1

$$H_0 : b_1, b_2 = 0,$$
 artinya tidak ada pengaruh konflik dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sunshie Food Group International Palembang

$$H_1 : b_1, b_2 \neq 0,$$
 artinya ada pengaruh konflik dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sunshie Food Group International Palembang
 - b. *Level of Significance* (α) = 0,05
 - c. Kriteria pengujian :
 - Terima H_0 , jika $\text{sig.F} \geq 0,05$

- Tolak H_0 , jika sig. $F < 0,05$

2. **Uji secara parsial**, digunakan Uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Uji Hipotesa Ke 2 :

a. Formulasi H_0 dan H_1

$$H_0 : b_1 = 0, a$$

artinya tidak ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT. Sunshie Food Group International Palembang

$$H_1 : b_1 \neq 0,$$

artinya ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT. Sunshie Food Group International Palembang

b. *Level of Significance* (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika sig.t > 0,05

Tolak H_0 , jika sig. t ≤ 0,05

- Uji Hipotesa ke-3 :

a. Formulasi H_0 dan H_1

$$H_0 : b_2 = 0,$$

artinya tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Sunshie Food Group International Palembang

$$H_1 : b_2 \neq 0,$$

artinya ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.

Sunshie Food Group International Palembang

b. *Level of Significance* (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika sig.t > 0,05

Tolak H_0 , jika sig. t ≤ 0,05

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam penelitian suatu data dikatakan valid jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika periset menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurinya. Dan untuk menghitung data tersebut digunakan alat bantu program aplikasi *Statistical Package for Social Source (SPSS) versi 20 For Windows*. Item semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dan tidak ada yang valid ditunjukkan Sig. (2.tailed) < 0,05) atau dapat dilihat dari semua pernyataan ditandai dengan bintang 2(**) valid pada $\alpha = 0,01$.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jika kuesioner tersebut dicobakan secara berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji menunjukkan semua variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* > 0.6, maka data dinyatakan reliabel.

3. Statistik Inferensial

Setelah lolos dari uji persyaratan analisis data yaitu uji asumsi validitas dan uji reliabilitas maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk diproses dalam persamaan regresi linear berganda.

a. Koefisien Regresi

Dengan menggunakan fasilitas program SPSS, didapatkan hasil perhitungan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 2
Koefisien Regresi Konflik (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,087	8,696		,470	,642
Konflik	,280	,134	,255	2,081	,045
Pengembangan Karir	,869	,168	,633	5,161	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS. 20.00

Dari tabel diatas didapat nilai konstanta 4,087, koefisien regresi Konflik (X₁) sebesar 0,280, Pengembangan Karir (X₂) sebesar 0,869. Sesuai dengan koefisien regresi diatas, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,087 + 0,280 X_1 + 0,869 X_2 + e,$$

hal ini dapat dijelaskan bahwa : nilai konstanta (a) = 4,087, artinya jika nilai Konflik (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) = 0 maka nilai Produktivitas Kerja (Y) adalah -4,087, koefisien regresi Konflik sebesar 0,280 menunjukkan bahwa jika Konflik nilainya bertambah satu-satuan

maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,280 dengan asumsi Pengembangan Karir konstan, koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,869 menunjukkan bahwa jika Pengembangan Karir nilainya bertambah sebesar satu satuan maka perubahan Kinerja Karyawan akan akan meningkat sebesar 0,869 dengan asumsi Konflik konstan. Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Konflik dan

Pengembangan Karir sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta terdapat faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini seperti, koordinasi, pendikdikan dan pelatihan serta iklim kerja.

b. Koefisien Korelasi (R)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R²) dan Adjusted R² Konflik (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,762 ^a	,581	,554	8,331	1,810

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, konflik
 b. Dependent Variable: kinerja

Tabel 4
Hasil Uji F Konflik (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3074.499	2	1537.249	22.148	.000 ^b
Residual	2221.101	32	69.409		
Total	5295.600	34			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Konflik

Sumber :Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS. 20.00

Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel 3 sebesar 0,762 yang berarti hubungan antara Konflik (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y), memiliki hubungan yang kuat dan signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 3. diperoleh nilai sebesar 0,581 atau sebesar 58,10% , sedangkan *Adjusted (R^2)* sebesar 0, 554 atau sebesar 55,40% variasi dalam Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 44,60% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, koordinasi, pendidikan dan pelatihan serta iklim kerja.

•Uji Hipotesis Statistik

Berdasarkan hasil uji signifikansi baik dengan uji F maupun uji t diperoleh nilai sebagai berikut : dari hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 22,148 atau signifikansi sebesar $0.000 < (\alpha) = 0,05$ oleh karena taraf signifikansi $< 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh konflik dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sunshie Food Group International Palembang , sedangkan dari hasil uji t, diperoleh Konflik Kerja koefisien = 2,081 dan nilai *Sig.t* sebesar $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak

artinya ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT. Sunshie Food Group International Palembang. Pengembangan Karir nilai koefisien = 5,161 dan nilai *Sig.t* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Sunshie Food Group International Palembang

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh konflik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Sunshie Food Group International Palembang
2. Ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT. Sunshine Food Group International Palembang
3. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Sunshine Food Group International Palembang

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Sunshine Food Group International Palembang sebagai berikut :

1. PT. Sunshine Food Group International Palembang hendaknya

- memperhatikan sungguh-sungguh tentang konflik dan pengembangan karir agar meningkatnya kinerja karyawan.
2. Guna meningkatkan kinerja karyawan, maka PT. Sunshine Food Group International Palembang perlu meningkatkan pendidikan dan pelatihan secara periodik bagi karyawan serta juga konsisten terhadap penerapan aturan perusahaan dalam pengembangan karir.
 3. Bagi Peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sunshine Food Group International Palembang

DAFTAR RUJUKAN

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Adekola. 2011. *Career planning and Career Management*. Jakarta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : RinekaCipta.
- Cardoso, Faustino. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Drs. Benyamin Molan, Jakarta, PT. Prehallindo.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa*. Trenggalek.
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2009. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesi, Jakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria),
- Rifaini, Ita, 2006. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Malang*.
- Rifandi, 2017. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara*
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2009. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saifuddin. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ke-4: Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta STIE YKPN
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Cetakan ke-7, CV Alfabeta, Bandung.
- Suhartini. 2011. *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta*
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

- Winardi. 2008. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana, Jakarta.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Humanika, Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.