

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA DEPARTEMEN  
*CANNERY PT GREAT GIANT PINEAPPLE*  
LAMPUNG TENGAH**

**Skripsi**

**Oleh:**

**Dora Erminia**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDARLAMPUNG  
2017**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA DEPARTEMEN CANNERY PT GREAT GIANT PINEAPPLE LAMPUNG TENGAH**

**Oleh:**

**Dora Erminia**

*PT Great Giant Pineapple* terletak di sisi timur dan barat Jalan Raya Lintas Sumatera luasnya mencapai 32 ribu hektar, tersebar di banyak desa dan kecamatan. *PT Great Giant Pineapple* mulai berdiri lewat kehadiran PT Umas Jaya. Permasalahan yang ada di Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* adalah apakah konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/Tetap) pada level jabatan Staf dan Pelaksana Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah, yaitu sebanyak 124 karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner. Data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah. Hipotesis yang dirumuskan yaitu konflik kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan, stres kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan, serta konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan, stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan, serta konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih mengontrol pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk meminimalisir adanya konflik kerja dan stres kerja serta memberikan arahan kepada karyawan untuk lebih memahami tujuan karir mengenai prospek promosi dan rute karir.

**Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Pengembangan Karir**

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF WORKPLACE CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEES CAREER DEVELOPMENT IN CANNERY DEPARTMENT OF PT GREAT GIANT PINEAPPLE CENTRAL LAMPUNG**

**By:**

**Dora Erminia**

PT Great Giant Pineapple is located on the eastern and western side of Sumatra Raya Highway reaching 32 thousand hectares, spread in many villages and districts. PT Great Giant Pineapple began to stand through the presence of PT Umas Jaya. The problems at PT Great Giant Pineapple's Cannery Department are whether work conflicts and workplace stress jointly affect employee career development at Cannery Department of PT Great Giant Pineapple Central Lampung. The purpose of this research is to find out how big the influence of work conflict and work stress on career development of employees at Department Cannery PT Great Giant Pineapple of Central Lampung.

Population taken in this research is employee of PKWTT (Working Agreement of Uncertainty / Permanent Time) at the level of position of Staff and Implementation Department of Cannery of PT Great Giant Pineapple of Central Lampung, that is 124 employees. Data collection is done by distributing questionnaires. Further data were analyzed by using Multiple Linear Regression Analysis Test. This study aims to examine the effect of work conflicts and work stress on the career development of employees of Cannery Department of PT Great Giant Pineapple Central Lampung. The hypothesis formulated that the work conflict has an effect on employee career development, job stress influence to employee career development, and work conflict and work stress together to influence career development of employees of Cannery Department of PT Great Giant Pineapple of Central Lampung.

The results of the analysis show that work conflicts have a positive effect on employee career development, job stress has a positive influence on employee career development, as well as work conflicts and job stress have a positive influence on employee career development. Companies should better control the jobs given to employees to minimize work conflicts and job stress and provide direction to employees to better understand career goals about promotional prospects and career routes.

**Keywords: Work Conflict, Job Stress, Career Development**

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA DEPARTEMEN  
*CANNERY PT GREAT GIANT PINEAPPLE*  
LAMPUNG TENGAH**

**Oleh:**

**Dora Erminia**

**Skripsi  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI**

**Pada  
Jurusan Manajemen**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDARLAMPUNG  
2017**

Judul Skripsi : **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA DEPARTEMEN CANNERY PT GREAT GIANT PINEAPPLE LAMPUNG TENGAH**

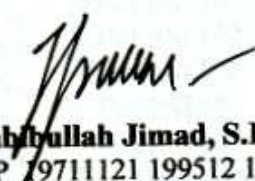
Nama Mahasiswa : **Dora Erminia**


No. Pokok Mahasiswa : **1311011046**

Jurusan : **Manajemen**


Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



  
**Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**  
NIP 19711121 199512 1 001

  
**Dina Safitri, S.E., MintalBus.**  
NIP 19741015 200812 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

  
**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002

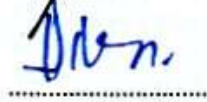
**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

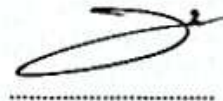
Ketua : **Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



Sekretaris : **Dina Safitri, S.E., MintnIBus.**



Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Prof. Dr. H. Sa'ria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP. 196109041987031011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 September 2017

## PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : **DORA ERMINIA**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1311011046**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan diterbitkan dalam daftar pustaka.

Bandarlampung, 1 Juni 2017

Pemberi Pernyataan



Dora Ermia

1311011046

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama lengkap penulis adalah Dora Erminia, dilahirkan di Kotabumi, Lampung Utara pada tanggal 14 Desember 1994. Penulis adalah anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Ayah Ismed Innunu (Alm) dan bunda Sasmita.

Penulis mengawali pendidikannya di TK MARDISIWI Kartaraharja Tulang Bawang Barat yang diselesaikan pada tahun 2001, SDN 03 Kartaraharja Tulang Bawang Barat yang diselesaikan pada tahun 2007, SMP Negeri 2 Tumijajar Tulang Bawang Barat yang diselesaikan pada tahun 2010, dan SMA Negeri 1 Tumijajar Tulang Bawang Barat yang diselesaikan pada tahun 2013. Selanjutnya penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, program pendidikan Strata 1 (S1) melalui jalur PMPAP (Penerimaan Mahasiswa Perluasan Akses Pendidikan) dengan jurusan Manajemen.

Penulis juga telah mengikuti program pengabdian langsung kepada masyarakat yaitu KKN (Kuliah Kerja Nyata) di Desa Sidang Kurnia Agung, Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji selama 60 hari pada Bulan Januari sampai Maret 2016. Kemudian pada Tahun 2017 penulis menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandarlampung.



## **MOTO**

*Tetaplah  
belajar, berproses, dan berjalan  
menjadi yang lebih baik.  
Dengan atau tanpa siapapun.  
Dengan semangat  
atau bahkan hinaan sekalipun.  
“Wahai diri.”*

*(Dora Erminia)*

## **PERSEMBAHAN**

*Kupersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang berarti dalam hidupku:*

*Teruntuk Bundaku tercinta yang senantiasa mendoakanku, memberikan dukungan, serta motivasi demi keberhasilan dan kesuksesanku. Dan kupersembahkan pula teruntuk Alm. Ayahku tercinta.*

*Kakak pertama dan kakak keduku serta seluruh keluarga yang selalu memberikan semangatnya.*

*Partner tercintaku dan sahabat-sahabat seperjuangan yang telah banyak memberikan bantuan, saran, dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi.*

*Almamater tercinta*

## SANWACANA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul:

**“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah*”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hasriadi Mat Akin, selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Dr. Hj. Rr. Erlina, S.E., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku pembahas yang telah memberikan saran dan masukkan untuk kelengkapan skripsi ini.
4. Yuningsih, S.E., M.M. sebagai Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku pembahas yang telah memberikan saran dan masukkan untuk kelengkapan skripsi ini.

5. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing I yang memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan nasihat selama proses penyelesaian skripsi.
6. Dina Safitri, S.E., MIntnlBus. sebagai dosen Pembimbing II, yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan nasihat selama proses penyelesaian skripsi.
7. Rosnelly, S.E., M.Si. selaku pembahas yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
8. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc. selaku pembahas yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
9. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmunya selama masa perkuliahan.
10. Seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
11. Teruntuk Bundaku tercinta, Bunda Sasmita yang senantiasa mendoakanku, memberikan dukungan, serta motivasi demi keberhasilan dan kesuksesanku. Dan kupersembahkan pula teruntuk Alm. Ayahku tercinta, Ismed Innunu (Alm).
12. Kakak pertamaku Neti Herawati dan kakak keduaku Eva Sari Witina serta seluruh keluarga yang selalu memberikan semangatnya.
13. Partner tercinta Muhlasin dan sahabat-sahabat seperjuangan Vera Puspitaningrum, Raisa Kamila, Revita Romadhoni, Hidayat Sulaiman, Fendi Kurniawan, Ghanes Vita, Ririn Taharu, Siti Sarah, dan Fahrul Rozi yang telah banyak memberikan bantuan, saran, dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi.

14. Seluruh mahasiswa seperjuangan Manajemen Genap 2013 dan mahasiswa konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2013 atas segalanya selama masa perkuliahan hingga akhir.
15. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas segalanya.

Akhir kata, semoga Allah SWT memberikan segala anugrahnya serta membalas kebaikan kepadaseluruh pihak yang telah membantu penulisdalam menyelesaikan skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Bandarlampung, 1 Juni 2017

Penulis,

Dora Erminia

## DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	16
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	16
1. Tujuan Penelitian .....	16
2. Manfaat Penelitian .....	17
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Konflik Kerja .....	18
1. Pengertian Konflik Kerja .....	18
2. Faktor-faktor Penyebab Konflik Kerja.....	19
3. Tipe Konflik Kerja .....	20
4. Dimensi Konflik Kerja.....	20
B. Stres Kerja.....	21
1. Pengertian Stres Kerja.....	21
2. Dimensi Stres Kerja .....	22
3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	23
C. Pengembangan Karir.....	25
1. Pengertian Pengembangan Karir.....	25
2. Faktor-faktor Pengembangan karir .....	27
D. Penelitian Terdahulu .....	28
E. Rerangka Pemikiran .....	30
F. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel .....	33
1. Populasi .....	33
2. Sampel.....	34

D. Metode Pengumpulan Data .....	35
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	37
F. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas .....	39
1. Uji Validitas .....	39
2. Uji Reliabilitas .....	40
3. Uji Normalitas .....	40
G. Alat Analisis .....	41
1. Kuantitatif .....	41
2. Kualitatif .....	42
H. Pengujian Hipotesis .....	42
1. Uji F (Simultan) .....	42
2. Uji t (Parsial) .....	42
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Responden .....	43
B. Analisis Data Kualitatif .....	44
1. Analisis Deskripsi Pertanyaan Responden .....	44
a. Analisis Deskripsi Pertanyaan Responden Variabel Konflik Kerja .....	44
b. Analisis Deskripsi Pertanyaan Responden Variabel Stres Kerja .....	48
c. Analisis Deskripsi Pertanyaan Responden Variabel Pengembangan Karir .....	55
C. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas .....	60
1. Uji Validitas .....	60
2. Uji Reliabilitas .....	63
3. Uji Normalitas .....	65
D. Uji Hipotesis .....	66
1. Uji Hipotesis Pertama (H1) .....	67
a. Uji Hasil t (Parsial) .....	67
2. Uji Hipotesis Kedua (H2) .....	67
a. Uji Hasil t (Parsial) .....	67
3. Uji Hipotesis Ketiga (H3) .....	68
a. Uji Hasil F (Simultan) .....	68
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
 <b>BAB V SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN</b>	
A. Simpulan .....	72
B. Saran .....	74
C. Keterbatasan Penelitian .....	74

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan Departemen <i>Cannery</i> .....	5
1.2 Jumlah Karyawan PKWTT Departemen <i>Cannery</i> .....	6
1.3 Tingkat Kehadiran Karyawan Departemen <i>Cannery</i> .....	8
1.4 Aktivitas Karyawan Departemen <i>Cannery</i> .....	10
1.5 Persyaratan Pendidikan Formal Departemen <i>Cannery</i> .....	11
1.6 Jumlah Promosi Karyawan Departemen <i>Cannery</i> .....	14
2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
3.1 Operasionalisasi Variabel.....	38
4.1 Karakteristik Responden .....	43
4.2 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Konflik Kerja Berdasarkan Konflik Stres ( <i>Conflicts Stress</i> ).....	45
4.3 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Konflik Kerja Berdasarkan Konflik Tugas ( <i>Task Conflicts</i> ).....	46
4.4 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Konflik Kerja Berdasarkan Konflik Hubungan ( <i>Relationship Conflicts</i> ) .....	47
4.5 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Stres Kerja Berdasarkan Tuntutan .....	48
4.6 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Stres Kerja Berdasarkan Kontrol Kerja .....	49
4.7 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Stres Kerja Berdasarkan Dukungan Manajerial.....	50
4.8 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Stres Kerja Berdasarkan Dukungan Rekan Kerja .....	51
4.9 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Stres Kerja Berdasarkan Hubungan Antar Karyawan Di Tempat Kerja .....	52
4.10 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Stres Kerja Berdasarkan Peran Di Tempat Kerja .....	53
4.11 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Stres Kerja Berdasarkan Perubahan Di Tempat Kerja.....	54
4.12 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Pengembangan Karir Berdasarkan Perencanaan Karir .....	55
4.13 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Pengembangan Karir Berdasarkan Manajemen Karir .....	58
4.14 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Konflik Kerja.....	60
4.15 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Stres Kerja .....	61



4.16 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Pengembangan Karir .....	62
4.17 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Konflik Kerja.....	63
4.18 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Stres Kerja .....	64
4.19 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Pengembangan Karir .....	64
4.20 Hasil Uji Normalitas .....	66
4.21 Hasil Perhitungan Regresi.....	66
4.22 Hasil Uji t Hipotesis 1 .....	67
4.23 Hasil Uji t Hipotesis 2.....	68
4.24 Hasil Uji F Hipotesis 3.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Jalur Karir Karyawan Departemen <i>Cannery</i> .....	14
2.1 Rerangka Pemikiran .....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	L-1
2. Karakteristik Responden .....	L-2
3. Distribusi Karakteristik Responden .....	L-3
4. Hasil Kuesioner (X1) .....	L-4
5. Hasil Kuesioner (X2) .....	L-5
6. Hasil Kuesioner (Y) .....	L-6
7. Distribusi Hasil Jawaban Responden (X1) .....	L-7
8. Distribusi Hasil Jawaban Responden (X2) .....	L-8
9. Distribusi Hasil Jawaban Responden (Y) .....	L-9
10. Hasil Uji Validitas (X1) .....	L-10
11. Hasil Uji Validitas (X2) .....	L-11
12. Hasil Uji Validitas (Y) .....	L-12
13. Hasil Uji Reliabilitas (X1) .....	L-13
14. Hasil Uji Reliabilitas (X2) .....	L-14
15. Hasil Uji Reliabilitas (Y) .....	L-15
16. Hasil Uji Normalitas .....	L-16
17. Hasil Uji Regresi Linier X1 .....	L-17
18. Hasil Uji Regresi Linier X2 .....	L-18
19. Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	L-19

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlarander & Snell, 2010). Menurut Flippo (2006) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang digunakan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengawasan seperti konflik kerja karyawan dan stres kerja karyawan, serta pengarahan seperti kegiatan pengembangan karir bagi sumber daya manusia itu sendiri.

Rivai dan Sagala (2009) menjelaskan bahwa konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Slocum dan Hellriegel (2007) mengatakan bahwa konflik kerja mengacu pada satu proses satu pihak individu atau kelompok yang merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain (individu atau kelompok)

yang memiliki perbedaan pendapat atau persepsi. Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu atau kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja dan menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan. Menurut Wijono (2010) upaya penanganan dan pengelolaan konflik karyawan dilakukan secara efisien dan efektif maka dampak positif akan muncul melalui perilaku yang dinampakkan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia potensial dengan berbagai akibat seperti banyaknya karyawan yang dapat mengembangkan karirnya sesuai dengan potensinya melalui pelayanan pendidikan (*education*), pelatihan (*training*) dan konseling (*counseling*) dalam aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Semua ini bisa menjadikan tujuan organisasi tercapai dan pengembangan karir meningkat akhirnya kesejahteraan karyawan terjamin.

Kavanagh (2005) mengatakan bahwa stres adalah perasaan yang dialami ketika seseorang mulai berpikir bahwa tuntutan melebihi sumber daya pribadi dan sosial individu. Stres merupakan penderitaan yang dihasilkan dari situasi sulit dan juga suatu keadaan tertekan secara emosional dan psikologis sebagai akibat dari tuntutan yang dinilai sebagai suatu yang menekan atau membebani, yang berasal dari dalam atau dari luar diri. Stres kerja dapat dikenali dari gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku individu, antara lain: menurunnya produktivitas kerja karyawan, gangguan tidur, merasa bosan dan kurang motivasi

(Alves *et al.*, 2004). Menurut Handoko (2012) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang menghasilkan stres yang terlalu besar dan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pengembangan karir karyawan. Stres dapat disebabkan oleh beberapa situasi. Menurut Murphy dalam M.K.Loo *et al.*, (2015) kategori pembangkit stres (*stressor*) salah satunya adalah pengembangan karir seperti under/over promosi dan kesempatan pengembangan karir.

Cooper (2005) menjelaskan bahwa karyawan harus memiliki perilaku proaktif atau lebih aktif untuk mencapai kualitas yang maksimal untuk sukses karir mereka dan mereka harus mengarahkan arah masa depan mereka. Menurut Handoko (2012) pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Pengembangan karir juga merupakan suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan (Siagian, 2001).

Penelitian ini dilakukan pada area perkebunan di *PT Great Giant Pineapple* terletak di sisi timur dan barat Jalan Raya Lintas Sumatera luasnya mencapai 32 ribu hektar, tersebar di banyak desa dan kecamatan. *PT Great Giant Pineapple* mulai berdiri lewat kehadiran PT Umas Jaya yang memiliki kebun singkong seluas 10 ribu hektar dan membangun pabrik tapioka pada 1977. Dua tahun

kemudian, 1979, sebagian kebun singkongnya 5.000 hektar dijadikan kebun nanas. Bibit nanas *Cheyenne* berasal dari nanas Kabupaten Subang, Jawa Barat, yang punya ciri khas daunnya tidak berduri. Sejak 1985, kebun nanas terus diperluas dan akhirnya mencapai 11 ribu hektar pada 2011. Luas area perkebunan pada saat ini sudah mencapai 31 atau 32 ribu hektar dan 19 ribu hektar yang setiap tahun aktif memproduksi tidak kurang dari 500 ribu ton nanas. Kapasitas panennya 15 hektar perhari, yang per hektarnya menghasilkan 70 ton nanas. Sisa lahan dipakai untuk membangun 5 pabrik pengolahan (pabrik pengalengan nanas, pabrik kaleng, pabrik label, pabrik *juice*, dan pabrik drum) yang bisa memproses 2.000 ton nanas segar per hari. Jumlah tenaga kerja di perkebunan dan pabriknya mencapai 18 ribu orang dan yang dicatat BPS Lampung, 9002 orang.

Pemegang kekuasaan tertinggi pada *PT Great Giant Pineapple* adalah Dewan Komisaris namun yang menjalankan perusahaan adalah dewan direksi. Dewan direksi terdiri dari *president director* yang dibantu oleh *managing director*. *managing director* membawahi beberapa bagian. Bagian tersebut adalah *production*, *marketing*, *corp development* *finance*, dan *general administration*. Setiap bagian tersebut dipimpin oleh seorang manajer. Masing-masing bagian memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan bidangnya. Tugas *production director* bertanggung jawab dalam hal produksi. *production division* membawahi *factory group* yang memiliki enam departemen dan salah satunya adalah departemen *cannery*. Berikut adalah Tabel 1.1 Jumlah karyawan Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Tahun 2016:

**TABEL 1.1 JUMLAH KARYAWAN DEPARTEMEN CANNERY  
PT GREAT GIANT PINEAPPLE TAHUN 2016**

No	Posisi	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	Asisten Manager	1
3	Kepala Bagian	1
4	Kepala Seksi	33
5	Pelaksana	1698
6	Pelaksana Kontrak	1734
<b>Grand Total</b>		<b>3468</b>

Sumber : *PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah*, 2016.

Berdasarkan Tabel 1.1 Departemen *Cannery* memiliki karyawan sebanyak 3468 karyawan. Banyaknya karyawan yang bekerja pada Departemen *Cannery* membuat timbulnya konflik kerja seperti *miscommunication* atau konflik hubungan, konflik tugas serta masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Menurut Nouman (2011) konflik kerja adalah bentrokan yang terjadi ketika tujuan diarahkan perilaku satu blok kelompok dan menggagalkan tujuan lain. Konflik kerja yang timbul dalam suatu organisasi dapat timbul diantara: manajemen–manajemen, manajemen–karyawan, karyawan–karyawan, dan seluruh karyawan. Konflik kerja yang sering dihadapi karyawan terjadi akibat seringnya berbeda ide dalam pelaksanaan tugas, berbeda pendapat tentang pekerjaan, serta emosional masing-masing karyawan yang tinggi. Berikut adalah Tabel 1.2 Jumlah karyawan PKWTT (Perjanjian Waktu Tidak Tertentu/Tetap) Departemen *Cannery PT Great Giant Lampung Tengah* dengan level jabatan staf dan pelaksana sebagai berikut:



**TABEL 1.2 JUMLAH KARYAWAN PKWTT (PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU/TETAP) DEPARTEMEN CANNERY PT GREAT GIANT PINEAPPLE LAMPUNG TENGAH TAHUN 2016**

No	Posisi	Jumlah Karyawan
	<b>Pelaksana</b>	
1	Koord. PPIC <i>Factory</i>	2
2	Koord. <i>Productivity &amp; Improvement</i>	2
3	Koord. <i>System Mutu Cannery</i>	2
4	Koord. Gudang <i>Inventory Cannery</i>	2
5	Koord. PPIC <i>Cannery</i>	2
6	Koord. Penerimaan Buah	2
7	Koord. RM + GN	2
8	Koord. <i>Supporting Cannery</i>	2
9	Koord. CTB	2
10	Koord. <i>Crushed</i>	2
11	Koord. <i>Seamers</i>	2
12	Koord. <i>Selection</i>	2
13	Koord. SCN Gudang	2
14	Koord. <i>Proyek Fruit Cup</i>	2
15	Koord. <i>Pouch</i>	2
16	Koord. <i>Pineapple Filling</i>	2
17	Koord. OP.K Dorong	2
18	Koord. Sanitasi <i>Cannery</i>	2
19	Koord. Smai	2
20	Koord. TFS Pengupas	2
21	Koord. TFS <i>Filling</i>	2
22	Koord. RM TFS	2
23	Koord. <i>Pest Control</i>	2
24	Koord. PPBD	2
25	Koord. <i>Process Line 1-23</i>	46
26	<b>Staf</b>	30
	<b>Total Kayawan</b>	<b>124</b>

Sumber : PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah, 2016.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Departemen *Cannery* memiliki karyawan tetap sebanyak 124 karyawan dengan posisi staf 30 karyawan dan pelaksana sebanyak 94 karyawan. Konflik kerja yang timbul pada Departemen *Cannery* ini terjadi

karena masing–masing karyawan pada perusahaan tersebut memiliki ide sendiri-sendiri dalam pelaksanaan tugasnya untuk cepat mencapai tujuan. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan juga memiliki latar belakang pendidikan, kemampuan sosial, pola pikir, cara kerja, cara pandang, daya tahan menghadapi tekanan/beban kerja yang berlebihan, dan kemampuan berkomunikasi/berinteraksi yang berbeda. Hal ini dapat mengancam karyawan yang memiliki daya tahan rendah terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi sehingga merasa mengalami tekanan jiwa karena beban kerja dan dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Anantan & Lena (2007) beban kerja yang berlebihan bisa menyebabkan terjadinya konflik kerja dan stres kerja seperti sistem pemberian tugas, kesulitan dari tugas, ketercukupan waktu untuk penyelesaian pekerjaan, ada tidaknya instruktur kerja, maupun tingkat kelelahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Robbins (2007) mengatakan bahwa konsekuensi yang ditimbulkan oleh konflik kerja dan stres kerja adalah gejala perilaku yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, tingkat keluarnya karyawan dan absensi karyawan. Menurut Hasibuan (2011) perhitungan tingkat absensi dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$$

Dampak yang terjadi dari konflik kerja dan stres kerja karyawan ini dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan Departemen *Cannery* pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

**TABEL 1.3 TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN  
DEPARTEMEN CANNERY PT GREAT GIANT PINEAPPLE  
TAHUN 2016**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi			Total Absensi		
				Sakit (Hari)	Izin (Hari)	Alpa (Hari)	Sakit (%)	Izin (%)	Alpa (%)
Jan	3468	20	69.360	280	771	3	0,40	1,11	0
Feb	3468	20	69.360	243	1	3	0,35	0	0
Mar	3468	21	72.828	253	3	1	0,35	0	0
Apr	3468	21	72.828	257	13	4	0,35	0,01	0
Mei	3468	21	72.828	297	23	2	0,40	0,03	0
Jun	3468	21	72.828	292	82	0	0,40	0,11	0
Jul	3468	19	65.892	209	198	3	0,31	0,30	0
Agt	3468	24	83.232	252	167	2	0,30	0,20	0
Sept	3468	21	72.828	265	226	5	0,36	0,31	0
Okt	3468	21	72.828	267	220	4	0,36	0,30	0
Nov	3468	21	72.828	271	250	6	0,37	0,34	0
Des	3468	20	69.360	250	85	5	0,36	0,12	0
<b>Jumlah Rata-rata</b>							<b>0,35</b>	<b>0,23</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>0,19%</b>		

Sumber : PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah, 2016.

Berdasarkan Tabel 1.2 Total hari kerja tertinggi adalah 83.232 pada bulan Agustus 2016 dengan jumlah karyawan 3468. Total hari kerja terendah adalah 65.892 pada bulan Juli 2016 dengan jumlah karyawan 3468. Jumlah absensi tertinggi sakit terjadi pada bulan Mei 2016 yaitu sebanyak 297 karyawan dengan persentase 0,40% dan jumlah absensi terendah sakit terjadi pada bulan Juli 2016 yaitu sebanyak 209 karyawan dengan persentase 0,31%. Jumlah absensi tertinggi izin terjadi pada bulan Januari 2016 yaitu sebanyak 771 karyawan dengan persentase 0,40% dan jumlah absensi terendah izin terjadi pada bulan Februari 2016 yaitu 1 karyawan dengan persentase 0%. Jumlah absensi tertinggi alpa terjadi pada bulan November 2016 yaitu sebanyak 6 karyawan dan jumlah absensi terendah alpa terjadi pada bulan Juni 2016 yaitu 0 karyawan. Jumlah rata-rata absensi karyawan Departemen Cannery PT Great Giant Pineapple sakit 0,35%,

izin 0,23%, dan alpa 0%. Rata-rata dari total absensi karyawan Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* adalah 0,19%. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari kepala bagian produktivitas Departemen *Cannery*, masalah yang terjadi pada Departemen *Cannery* adalah adanya konflik kerja yang timbul karena karyawan memiliki ide sendiri-sendiri dalam pelaksanaan tugasnya untuk cepat mencapai tujuan, *miscommunication*, kesalahpahaman, serta masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Stres kerja juga dialami oleh karyawan yang bekerja karena latar belakang pendidikan, kemampuan sosial, pola pikir, cara kerja, cara pandang, daya tahan menghadapi tekanan/beban kerja yang berlebihan, dan kemampuan berkomunikasi/berinteraksi yang berbeda yang terjadi pada karyawan sehingga menyebabkan tingkat ketidakhadiran karyawan tidak stabil.

Fenomena lainnya adalah beban kerja yang terlalu berat/banyak dan jumlah karyawan yang *relative* banyak serta waktu yang mendesak dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak ditandai dengan seringnya terjadi jam kerja yang bertambah atau lembur. Pekerjaan yang berat tentu saja akan menjadi beban pikiran bagi karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai daya tahan tinggi terhadap masalah/tekanan mungkin tidak masalah, tetapi jika sebaliknya maka dapat mengakibatkan stres pada karyawan. Perlu adanya pengelolaan yang baik tentang konflik kerja dan stres kerja sehingga karyawan selalu termotivasi, terdorong untuk lebih kreatif dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini adalah Tabel 1.3 menunjukkan aktivitas karyawan Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple*:

**TABEL1.4 AKTIVITAS KARYAWAN DEPARTEMEN CANNERY  
PT GREAT GIANT PINEAPPLETAHUN 2016**

<i>Shift</i>	<b>Waktu</b>	<b>Aktivitas</b>
A	07.30 WIB-11.30 WIB	Jam masuk kerja shift A
	11.30 WIB-12.30 WIB	Istirahat
	15.30 WIB-18.00 WIB	Lembur kerja
	18.00 WIB-19.30 WIB	<i>Overshift</i>
B	19.30 WIB-23.30 WIB	Jam masuk kerja shift B
	23.30 WIB-00.30 WIB	Istirahat
	03.30 WIB-06.00 WIB	Lembur kerja
	06.00 WIB-07.30 WIB	<i>Overshift</i>

Sumber : *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah, 2016.

Tabel 1.4 Menjelaskan tentang pergantian jam kerja pada Departemen *Cannery*. Pergantian jam kerja ini hanya dilakukan dua *shift*, yaitu *shift A* dan *shift B*. *Shift A* mulai dari pukul 07.30 WIB dan berakhir pada pukul 18.00 WIB karena pada pukul 15.30 WIB-18.00 WIB karyawan pada *shift A* lembur kerja, sedangkan *shift B* mulai pukul 19.30 WIB sampai dengan pukul 06.00 WIB karena pada pukul 03.30 WIB-06.00 WIB karyawan pada *shift B* lembur kerja. Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu, apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga karyawan berhak atas upah lembur. Aktivitas yang terjadi pada karyawan selama jam kerja yang panjang ini menyebabkan karyawan banyak mengalami tekanan serta menanggung beban kerja yang berat sehingga sering terjadi konflik kerja seperti konflik tugas dan konflik hubungan yang berdampak pula pada stres kerja. Konflik kerja dan stres kerja yang terjadi secara terus menerus ini dapat mengganggu pengembangan karir karyawan apabila tidak dapat diatasi oleh manajemen perusahaan. Menurut Hasibuan (2011) pengembangan karir merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Karyawan yang bekerja pada Departemen *Cannery* menggunakan proses jalur karir karyawan sebagai berikut:

#### 1. Persyaratan pendidikan formal

Persyaratan pendidikan formal yang digunakan untuk karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

**TABEL 1.5 PERSYARATAN PENDIDIKAN FORMAL  
DEPARTEMEN *CANNERY PT GREAT GIANT PINEAPPLE*  
TAHUN 2016**

No	Posisi	Pendidikan formal
1	Manajer	S1
2	Kepala Bagian	S1
3	Kepala Seksi	S1
4	Staf	S1
5	Pelaksana	SMA

Sumber : *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah, 2016.

Berdasarkan Tabel 1.5 Persyaratan pendidikan formal bagi seorang manajer, kepala bagian, kepala seksi, dan staf adalah minimal S1 sedangkan persyaratan pendidikan formal untuk pelaksana adalah SMA.

## 2. Persyaratan pengalaman

Persyaratan pengalaman yang digunakan untuk proses jalur karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* adalah sebagai berikut:

- a. Mengikuti MT (*Management Training*) dengan melakukan presentasi mengenai penyelesaian masalah sebanyak 3 kali dalam 1 tahun.
- b. Magang selama 1 tahun dan ditempatkan pada bagian tertentu.
- c. Apabila sudah memiliki pengalaman dan prestasi kerja dapat langsung dipromosikan akan tetapi tetap mengikuti MT (*Management Training*) yang pembelajarannya *upgrade* 3 bulan di *Training Center*.

## 3. Persyaratan penilaian kompetensi manajerial

Tujuh aspek kompetensi yang dinilai meliputi kepemimpinan, integritas, perencanaan, komunikasi lisan, membangun hubungan kerja, pengambilan keputusan, dan kerja sama.

## 4. Persyaratan penilaian kompetensi bidang

Enam penilaian dalam kompetensi bidang pada karyawan Departemen *Cannery* meliputi:

- a. Dapat mengumpulkan, menganalisa dan mengorganisasikan informasi.
- b. Mengkomunikasikan ide dan informasi.

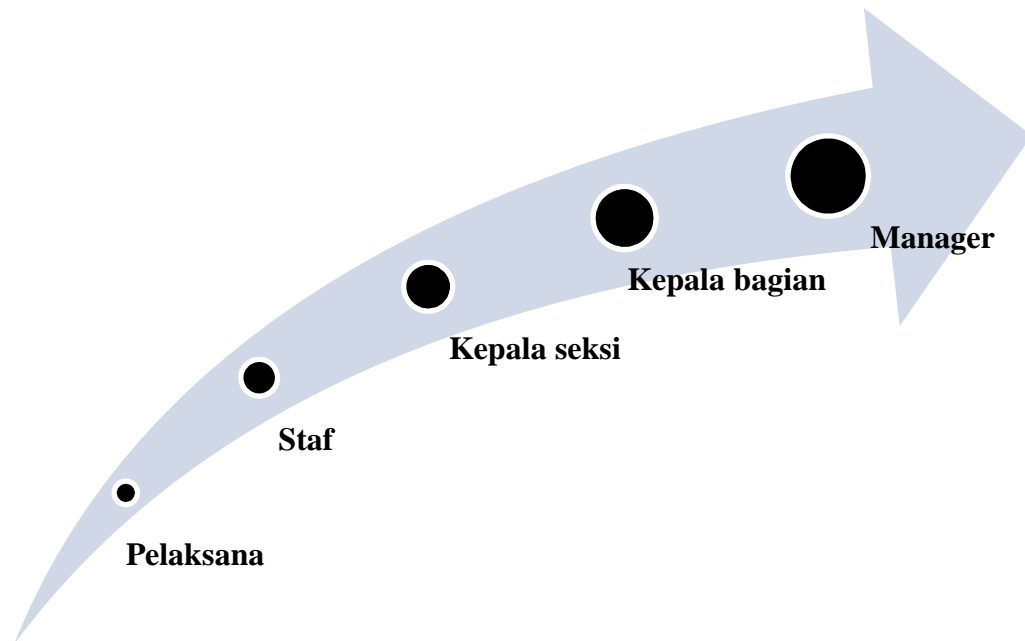
- c. Merencanakan dan mengatur kegiatan.
- d. Dapat bekerjasama dengan orang lain dan kelompok.
- e. Memecahkan persoalan/masalah.
- f. Dapat menggunakan teknologi

#### 5. Persyaratan pelatihan

Persyaratan pelatihan bagi karyawan Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* adalah karyawan mengikuti MT (*Management Training*) di *Training Center* selama waktu yang ditentukan.

Jalur karir dirancang oleh perusahaan terdiri atas dua jenis, yakni jalur karir jabatan serta jalur karir karyawan. Jalur karir jabatan lebih bersifat perencanaan, sedangkan jalur karir karyawan sudah merupakan tindakan menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat. Jalur karir merupakan urutan karir yang berdasarkan pada bidang yang harus dilalui oleh seseorang karyawan (Fuad & Gofur Ahmad, 2009). Jalur karir yang digunakan karyawan pada Departemen *Cannery* ini merupakan syarat perpindahan jabatan dan penugasan. Berikut adalah Gambar 1.1 Jalur karir karyawan Departemen *Cannery*:





Sumber : *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah, 2016.

**GAMBAR 1.1 JALUR KARIR KARYAWAN DEPARTEMEN CANNERY  
PT GREAT GIANT PINEAPPLE 2016**

Berdasarkan Gambar 1.1 Mengenai jalur karir karyawan Departemen *Cannery* dimulai dari urutan paling bawah pelaksana yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Urutan kedua merupakan staf yang bekerja pada bagian perkantoran Departemen *Cannery*. Urutan pada level jabatan ketiga yaitu kepala seksi kemudian urutan selanjutnya adalah kepala bagian dan puncak level jabatan pada Departemen *Cannery* adalah manager. Berikut adalah Tabel 1.5 Jumlah promosi karyawan Departemen *Cannery*:

**TABEL 1.6 JUMLAH PROMOSI KARYAWAN DEPARTEMEN CANNERY  
PT GREAT GIANT PINEAPPLE TAHUN 2016**

No	Bulan	Jumlah Promosi	Posisi
1	Januari	3	1. Pelaksana ke Koordinator <i>Process Line 1</i> 2. Pelaksana ke Koordinator <i>Process Line 4</i> 3. Pelaksana ke Koordinator <i>Process Line 14</i>
2	Februari	2	1. Pelaksana ke Koordinator <i>Process Line 18</i> 2. Pelaksana ke Koordinator <i>Process Line 23</i>

**TABEL 1.6 JUMLAH PROMOSI KARYAWAN DEPARTEMEN *CANNERY* PT GREAT GIANT PINEAPPLE TAHUN 2016 (LANJUTAN)**

3	Maret	-	-
4	April	-	-
5	Mei	1	1. Staf ke Kepala Bagian <i>Productivity</i>
6	Juni	-	-
7	Juli	-	-
8	Agustus	-	-
9	September	-	-
10	Oktober	1	1. Koordinator Gudang ke Staf
11	November	-	-
12	Desember	-	-

Sumber : *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah, 2017.

Berdasarkan Tabel 1.6 Jumlah promosi karyawan untuk pengembangan karir karyawan di Departemen *Cannery* selama Tahun 2016 tetap dilaksanakan oleh perusahaan akan tetapi tidak berjalan dengan stabil dari bulan ke bulan bahkan jumlah promosi karyawan selama satu tahun hanya sebanyak 7 promosi jabatan. Hal ini dikarenakan Departemen *Cannery* hanya melaksanakan promosi jabatan apabila adanya jabatan yang kosong. Kesempatan promosi yang jarang terjadi ini dapat juga mempengaruhi keterbatasan pengembangan karir karyawan seperti yang disebutkan oleh Luthans (2006) bahwa kesempatan promosi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel konflik kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap pengembangan karir karyawan ( $Y$ ) dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Departemen *Cannery* PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang diatas yang dilihat dari pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada Departemen *CanneryPT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah?
3. Apakah konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen *CanneryPT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

## **2. Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran, serta masukan-masukan kepada instansi-instansi publik lainnya terutama pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **A. Konflik Kerja**

##### **1. Pengertian Konflik Kerja**

Konflik adalah ketidaksepakatan antara setidaknya dua orang atau kelompok pada isu-isu tertentu atau sebuah proses di mana satu pihak merasakan bahwa kepentingannya ditentang atau negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Konflik mungkin perang, kesempatan, atau perjalanan (Scannell, 2010). Ilies *et al.*, (2010) mendefinisikan konflik kerja sebagai sebuah perjuangan yang menyatakan sedikitnya dua pihak yang saling bergantung yang merasa tujuannya tidak kompatibel, sumber daya yang langka, dan gangguan dari pihak lain dalam mencapai tujuan mereka. Menurut Bao (2016) konflik kerja merupakan interaksi orang yang saling tergantung, merasakan ketidaksetujuan dan menentang kepentingan, ketidakcocokan dan terdapat kemungkinan gangguan, dan emosi negatif dari orang lain.

Giebels dan Janssen (2005) mendefinisikan konflik sebagai ketegangan yang sedang dialami individu saat menghadapi konflik. Konflik yang terjadi di tempat kerja terkait dengan psikis yang tegang dan tingkat stres yang tinggi (Jex dalam Giebels dan Janssen, 2005). Sonentag *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa

karyawan yang mengalami konflik di tempat kerja dapat menderita gejala ketegangan seperti depresi, emosi dan keluhan yang berlebihan. Menurut Giebels dan Janssen (2005) menjelaskan bahwa konflik kerja terjadi di antara individu dengan individu lain yang memiliki konsekuensi yang merugikan bagi masing-masing individu baik jangka pendek maupun jangka panjang.

## **2. Faktor-faktor Penyebab Konflik Kerja**

Menurut Sopiah (2008) terdapat empat faktor penyebab terjadinya konflik kerja yang mencakup yaitu:

1. Masalah komunikasi merupakan salah satu faktor penyebab konflik, yang bisa terjadi pada masing-masing atau gabungan dari unsur-unsur komunikasi, yaitu sumber komunikasi, pesan, penerima pesan dan saluran.
2. Struktur organisasi merupakan salah satu faktor penyebab konflik, yang secara potensial dapat memunculkan konflik. Pada setiap departemen atau fungsi dalam organisasi mempunyai kepentingan, tujuan dan programnya sendiri-sendiri yang seringkali berbeda dengan yang lain.
3. Faktor manusia merupakan salah satu faktor penyebab konflik, sifat manusia satu dengan yang lain berbeda dan juga unik. Hal ini yang berpotensi memunculkan konflik.
4. Saling bergantung dalam pekerjaan terjadi jika dua kelompok organisasi atau lebih saling membutuhkan satu sama lain guna menyelesaikan tugas.
5. Perbedaan tujuan yang terdapat diantara satu bagian dengan bagian yang lain yang tidak sepaham bisa menjadi faktor penyebab munculnya konflik.

6. Perbedaan persepsi atau pendapat. Dalam hal menghadapi suatu masalah, perbedaan persepsi yang ditimbulkan inilah yang menyebabkan munculnya konflik.

### **3. Tipe Konflik Kerja**

Menurut Robbins & Judge dalam Wibowo (2015) tipe konflik dapat dibedakan menjadi: (a) *task conflict*, merupakan konflik atas konten dan tujuan pekerjaan, (b) *relationship conflict*, merupakan konflik didasarkan pada hubungan interpersonal, dan (c) *process conflict*, merupakan konflik terhadap bagaimana pekerjaan dilakukan. Kreitner & Kinicki dalam Wibowo (2015) mengatakan bahwa terdapat tiga macam tipe konflik yaitu: *personality conflict*, *intergroup conflict*, dan *cross-cultural conflict*.

- a. *Personality conflict*, merupakan perlawanan antar personal berdasar pada perasaan tidak suka, ketidaksepakatan personal atau gaya yang berbeda.
- b. *Intergroup conflict*, merupakan konflik di antara kelompok kerja, tim, dan departemen yang merupakan tantangan bersama pada efektivitas organisasi.
- c. *Cross-cultural conflict*, merupakan konflik yang terjadi karena melakukan bisnis dengan orang yang berasal dari budaya berbeda antar negara yang memiliki ciri khas kebudayaan masing-masing.

### **4. Dimensi Konflik Kerja**

Menurut Giebels dan Janssen (2005) terdapat tiga dimensi utama indikator konflik kerja yaitu :

1. Konflik stres

Konflik stres merupakan tingkatan pada konflik yang tinggi dan dapat menghambat individu untuk melakukan pekerjaannya seperti proses pertukaran informasi.

2. Konflik tugas

Konflik tugas merupakan konflik yang terjadi pada individu yang mengalami banyak tekanan dalam bekerja. Konflik tugas yang dihadapi oleh individu juga bisa menjadi suatu hal yang positif seperti konflik menstimulasi kreativitas dan pemikiran berbeda yang bermanfaat.

3. Konflik hubungan

Individu mengalami lebih banyak tekanan dalam menanggapi konflik hubungan dari pada konflik tugas. Konflik hubungan memiliki konsekuensi yang negatif dalam hal kreativitas dan pemikiran yang berbeda-beda antar individu. Konflik hubungan biasanya dapat berdampak pada hubungan tim dan fungsi individu.

## **B. Stres Kerja**

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat menggangu (Daft, 2006). Sementara itu, dikemukakan oleh Ivancevich *et al.*, (2007) bahwa stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir. Robbins (2008) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan. Hal tersebut berarti bahwa stres dapat berdampak



negatif atau positif terhadap psikologis dan fisiologis masing-masing individu yang bekerja dalam suatu organisasi (Robbins, 2008). Menurut Bennett dalam Ekienabor (2016) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan kerja dan hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran serta kondisi fisik seseorang. Moorhead dan Griffen dalam Ekienabor (2016) menambahkan bahwa stres adalah respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis diri seseorang.

Menurut Shelley dalam Ekienabor (2016) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan stres juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Sherman *et al.*, dalam Ekienabor (2016) mengatakan bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, dampaknya bagi karyawan adalah menyebabkan berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2012).

## **2. Dimensi Stres Kerja**

Menurut Cousins *et al.*, dalam Edwards *et al.*, (2014) terdapat tujuh dimensi utama indikator stres kerja yaitu:

1. Tuntutan, kondisi yang mencakup isu–isu seperti beban kerja, pola kerja dan lingkungan pekerjaan yang dihadapi.
2. Kontrol, terkait dengan sejauh mana perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawannya.
3. Dukungan rekan, yaitu sejauh mana rekan kerja memberikan dukungan terkait dengan pekerjaan.
4. Dukungan manajerial, berkaitan dengan sejauh mana manajemen perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan berupa penghargaan atau hal lain.
5. Hubungan, berkaitan dengan hubungan yang terjalin di dalam organisasi atau perusahaan, baik antar pekerja maupun dengan atasan.
6. Peran, dalam hal ini apakah karyawan memahami peran mereka dalam organisasi dan apakah organisasi memastikan mereka tidak memiliki peran yang saling bertentangan.
7. Perubahan, yaitu bagaimana organisasi mengelola dan mengomunikasikan perubahan yang terjadi.

### **3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Handoko (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja ada dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor atau hubungan sosial di lingkungan pekerjaan sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa dan pengalaman pribadi atau kondisi sosial serta ekonomi keluarga. Stres kerja memiliki dua kategori yang

menyebabkan timbulnya stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job* (Handoko, 2012). Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres *on the job* yaitu:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
4. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.
5. Ambiguitas peranan.
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
7. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab timbulnya stres *off-the-job* antara lain:

1. Kekhawatiran *financial*.
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. Masalah-masalah fisik.
4. Masalah keluarga.
5. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga.

Stres dapat disebabkan oleh beberapa situasi. Menurut Murphy dalam M.K.Loo *et al.*, (2015) ada enam kategori pembangkit stres (*stressor*) yakni:

1. Faktor keunikan pekerjaan seperti pekerjaan yang berlebihan, kerja shift, keahlian/kemampuan yang tidak cocok dengan pekerjaan, kurang pelatihan, kurang apresiasi, lingkungan fisik (kebisingan, kualitas udara)

2. Aturan didalam organisasi seperti konflik aturan, konflik peran dan tingkatan tanggungjawab.
3. Pengembangan karir seperti under/over promosi dan kesempatan pengembangan karir.
4. Hubungan di tempat kerja seperti hubungan dengan atasan, karyawan, bawahan, dan adanya kurang kepercayaan.
5. Struktur dan iklim organisasi seperti berpartisipasi atau tidak berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, gaya manajemen, pola komunikasi.
6. Keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan seperti konflik peran dan konflik tanggungjawab.

Stres yang terjadi di tempat kerja dapat dikatakan positif atau negatif tergantung pada efek yang timbul dan dirasakan seseorang yang mengalaminya. Seseorang yang mengalami stres harus mampu mengendalikan stres yang dialaminya agar menjadi stres yang positif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja, pengembangan karir dan produktivitas.

## **C. Pengembangan Karir**

### **1. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011). Pengembangan karir juga dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang

bersangkutan. Sebuah kondisi karir yang mengalami peningkatan dapat menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan/keangkatan dalam suatu organisasi (Martoyo, 2007). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Simamora (2006) mengenai karir yaitu merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Menurut Sudiro (2011) karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan inteprestasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja. Handoko (2012) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan.

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko (2012) ada tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan

yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan.

2. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan.
3. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Menurut Ruky (2003) karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan inteprestasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja. Handoko (2012) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

## **2. Faktor-faktor Pengembangan Karir**

Menurut Adekola (2011) faktor-faktor pengembangan karir ada dua faktor dan dapat mempengaruhi pengembangan karir individu, yaitu:

a. Perencanaan karir

Perencanaan karir merupakan kontrol pribadi atas pilihan karir, informasi tentang pekerjaan, organisasi yang mereka pilih, serta tugas dalam pekerjaan mereka. Organisasi dapat membantu dengan menyediakan sarana bagi perencanaan karir sebagai layanan konseling baik melalui literatur atau bekerja sama dengan pusat sumber daya karir untuk membantu karyawan dalam melakukan analisis dan evaluasi pilihan karir karyawan, menentukan tujuan karir karyawan dan mempersiapkan diri untuk pengembangan karir perencanaan.

b. Manajemen karir

Manajemen karir merupakan proses yang berkesinambungan mulai dari mempersiapkan, mengembangkan, melaksanakan dan memantau rencana dan strategi karir, baik secara individu maupun dalam hubungannya dengan sistem karir dalam organisasi.

#### D. Penelitian Terdahulu

**TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU**

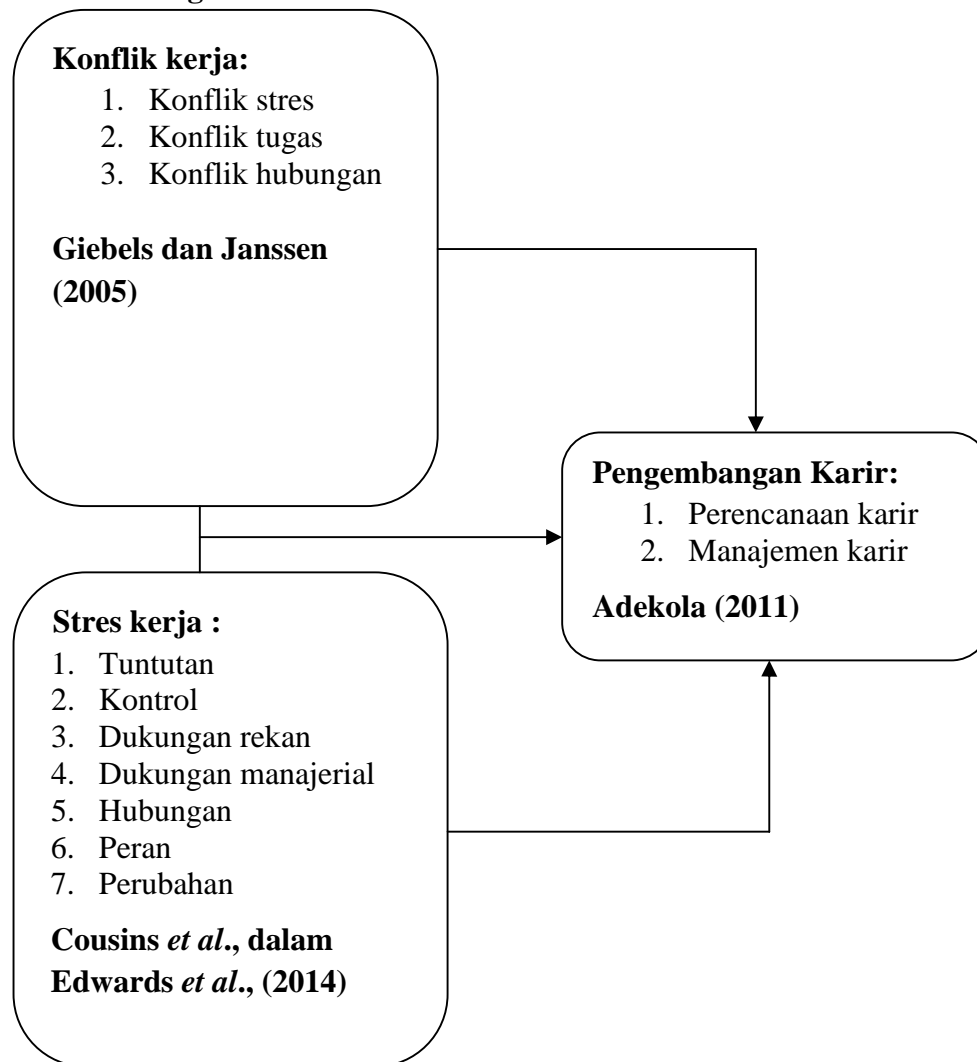
No	Judul	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	<i>Conflict stress and reduced well-being at work: The buffering effect of third-party help</i>	Giebels dan Janssen (2005)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa bantuan pihak ketiga dalam konflik berhasil untuk mencegah hasil negatif konflik dan menjadi strategi manajemen yang positif.

**TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU (LANJUTAN)**

No	Judul	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
2.	<i>Positive Effects of Conflict: A Cognitive Perspective</i>	Baron Robert A (1991)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa efek negatif secara signifikan lebih tinggi dari pada efek positif. Namun, hampir semua manajer melaporkan pengalaman pribadi dimana konflik menghasilkan hasil yang bermanfaat ( <i>positive</i> ).
3.	<i>Work &amp; Stress: An International Journal of Work, Health &amp; Organisations.</i>	Edwards <i>et al.</i> , (2014)	Ada hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan indikator berisi urutan dimensi ukuran pekerjaan yang terkait menekankan.
4.	<i>The sources and the impacts of occupational stress among manufacturing workers</i>	M.K.Loo <i>et al.</i> , (2015)	Hasil penelitian ini adalah studi tersebut mengeksplorasi sumber dan dampak stres kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap efisiensi kerja karyawan.
5.	<i>Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction A Case Study of Nigerian Bank Employees.</i>	Adekola (2011)	Hasil penelitian mengungkapkan hubungan yang signifikan antara variabel perencanaan karir dan manajemen karir, dan pengembangan karir.



### E. Rerangka Pemikiran



**GAMBAR 2.1 BAGAN RERANGKA PEMIKIRAN**

### F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Konflik kerja dapat mempengaruhi secara positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

2. Stres kerja dapat mempengaruhi secara positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.
3. Konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi secara positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian yang pada item ini diukur dengan menggunakan skala likert (Sanusi, 2011). Proses pengumpulan data akhir menggunakan uji coba kuesioner dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu / Tetap) Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

Salah satu jenis riset atau penelitian yang penggunaannya disesuaikan dengan informasi yang dicari dalam riset sumber daya manusia adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan jenis penelitian yang tujuan utamanya memberikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang memengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi (Oei, 2010).

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada area *PT Great Giant Pineapple* Jl. Raya Lintas Sumatera Km.77 Terbanggi Besar Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung.

## **C. Populasi dan Sampel**

Penelitian didefinisikan sebagai penyelidikan atau investigasi yang terkelola, sistematis, berdasarkan data, kritis, objektif, dan ilmiah terhadap suatu masalah spesifik, yang dilakukan dengan tujuan menemukan jawaban atau solusi terkait. Informasi penelitian ini dapat diperoleh dari populasi dan sampel yang akan diambil sebagai bahan informasi.

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu / Tetap) pada level jabatan staf dan pelaksana Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah, yaitu sebanyak 124 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2012). Ada dua tipe utama desain pengambilan sampel: pengambilan sampel cara probabilitas dan nonprobabilitas. Tipe utama yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah probabilitas (*probability sampling*) yaitu besarnya peluang atau probabilitas elemen populasi untuk terpilih sebagai subjek sampel diketahui (Sekaran, 2006). Perhitungan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,05 (5%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Diketahui rentang sampel yang dapat diambil dari teknik slovin adalah antara 5% - 10% dari populasi penelitian. Penelitian ini akan mengambil sampel pada karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu / Tetap) Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah dengan level jabatan staf dan pelaksana. Pengambilan sampel pada karyawan ini disebabkan karena karyawan pada level staf dan pelaksana memiliki peluang untuk memiliki jenjang karir lebih baik dan karyawan pada level jabatan ini juga sudah bekerja minimal 1 tahun pada perusahaan yaitu *PT Great Giant Pineapple*. Departemen *Cannery* memiliki karyawan tetap sebanyak 124 karyawan dengan posisi staf 30 karyawan dan pelaksana sebanyak 94 karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 124 karyawan, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{124}{1+124 (0.05)^2} = \frac{124}{1.31} = 94,656489$$

Hasil yang didapat dari perhitungannya adalah 94,656489 yang disesuaikan oleh peneliti menjadi 95 responden. Berdasarkan perhitungan diatas jumlah responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 95 responden.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang akan digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

### 1. Penelitian Pustaka

Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari sumber pustaka untuk memperoleh data melalui sumber pustaka yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini. Peneliti juga melakukan pengumpulan data dengan mempelajari literatur dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi. Contohnya karya ilmiah, jurnal, buku, peneliti terdahulu serta hal-hal yang berhubungan dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti.

### 2. Wawancara

Pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi verbal dari responden. Pengajuan pertanyaan dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai masalah yang sedang diteliti (Wijaya, 2013).

### 3. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan formal secara konsisten, terangkai dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden (Wijaya, 2013). Menurut Sekaran & Bougie (2010) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya dan akan dijawab oleh responden. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dibagikan langsung, disuratkan atau disebarakan melalui email kepada responden. Kuesioner yang disebarakan kepada responden terbagi dalam tiga bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan mengenai konflik kerja, bagian kedua berisi pertanyaan mengenai stres kerja, dan pada bagian ketiga akan berisi pertanyaan tentang

pengembangan karir karyawan Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple*. Kuesioner ini diadaptasi dari jurnal internasional Giebels dan Janssen (2005), Cousins *et al.*, dalam Edwards *et al.*, (2014), dan Adekola (2011). Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian memiliki jumlah interval 1-5. Menurut Sugiyono (2008) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pemberian skala ini juga bertujuan untuk memberikan bobot atau skor terhadap masing-masing tingkat kesetujuan pada masing-masing pertanyaan. Jawaban yang tidak atau kurang mendukung akan diberi skor rendah.

#### 4. Observasi

Observasi adalah teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dengan melihat dan mengamati secara langsung perilaku karyawan.

### **E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2009). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat dan dalam



penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah konflik kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dan dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah pengembangan karir karyawan (Y).

Variabel penelitian dan definisi operasional dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

**TABEL 3.2 OPERASIONALISASI VARIABEL**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Konflik Kerja ( $X_1$ )	<p><b>Konflik Kerja:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik stres</li> <li>2. Konflik tugas</li> <li>3. Konflik hubungan</li> </ol> <p><b>Giebels dan Janssen (2005)</b></p>	<p>Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.</p> <p>(Djaali, 2008)</p>
Stres Kerja ( $X_2$ )	<p><b>Stres Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan</li> <li>2. Kontrol</li> <li>3. Dukungan rekan</li> <li>4. Dukungan manajerial</li> <li>5. Hubungan</li> <li>6. Peran</li> <li>7. Perubahan</li> </ol> <p><b>Cousins et al., dalam Edwards et al., (2014)</b></p>	<p>Skala Likert</p> <p>Djaali (2008)</p>

**TABEL 3.2 OPERASIONALISASI VARIABEL (LANJUTAN)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Pengembangan Karir (Y)	<b>Pengembangan Karir:</b> 1. Perencanaan karir 2. Manajemen karir <b>Adekola (2011)</b>	Skala Likert  Djaali (2008)

## **F. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas**

### **1. Uji Validitas**

Pengujian Validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang ada didalam kuesioner mendapatkan respon dari responden dan untuk mengukur tingkat validitas item-item pertanyaan kuesioner terhadap tujuan pengukuran adalah dengan melakukan korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor variabel (Ghozali, 2010). Metode uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis faktor diukur dengan menggunakan kaiser-Meyer-Olin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Analisis proses dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA  $\geq 0,5$ . Validitas suatu butir kuesioner dapat dapat diketahui jika nilai KMO  $\geq 0,5$ . Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki loading factor di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Nilai *loading factor* yang kurang dari 0,5 dengan item pertanyaan yang mengalami *cross loading* dengan nilai terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai yang kurang dari 0,5.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2010), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Alat ukur dikatakan *reliable* atau handal apabila digunakan untuk mengukur kembali dalam kondisi yang relatif sama, menghasilkan data sama atau sedikit variasi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk memberikan hasil yang sama dalam mengukur subjek yang sama. Penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( ) yaitu :

$$R_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma t^2$  = Varian total

## 3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2010) Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi

yang mendekati distribusi normal. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

### **G. Alat Analisis**

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Kuantitatif**

Alat analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Alat analisis kuantitatif menggunakan perhitungan rumus dari analisis regresi sederhana dan analisis linear berganda menurut Sugiyono (2012) yaitu:

**Analisis regresi sederhana:  $Y_1=a_0+b_1X_1+e$  dan  $Y_2=a_0+b_2X_2+e$**

**Analisis linear berganda:  $Y_3=a_0+b_1X_1+b_2X_2+e$**

Keterangan:

Y = Pengembangan karir karyawan

X<sub>1</sub> = Konflik kerja

X<sub>2</sub> = Stres kerja

a<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien X<sub>2</sub>

e = *error*

Analisis regresi sederhana adalah hubungan antara variabel independen (X<sub>1</sub>);(X<sub>2</sub>) dengan variabel (Y) dan analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari

variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Umar, 2000).

## **2. Kualitatif**

Alat analisis Kualitatif yang digunakan peneliti berkaitan dengan penulisan ini menggunakan kuesioner dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden mengenai konflik kerja dan stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

## **H. Pengujian Hipotesis**

### **1. Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali (2010) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan F tabel dengan ketentuan :

1. Ho didukung dan Ha tidak didukung jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$
2. Ho tidak didukung dan Ha didukung jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$

### **2. Uji Statistik t (Parsial)**

Menurut Ghozali (2010) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi terhitung dengan tabel dengan ketentuan :

1. Ho didukung dan Ha tidak didukung jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$
2. Ho tidak didukung dan Ha didukung jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$

## **BAB V**

### **SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, serta uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t) mengenai pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah*, maka simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai *mean* variabel konflik kerja sebesar 4,08, variabel stres kerja sebesar 4,01, dan variabel pengembangan karir karyawan sebesar 3,96, yang berarti bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah* berada pada tingkat sedang, yang artinya konflik kerja dan stres kerja yang terjadi masih dalam keadaan yang wajar dan dalam kondisi aman. Sedangkan variabel pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah* berada pada tingkat yang meningkat, yang artinya karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah* semakin membaik. Konflik yang berpengaruh positif adalah

konflik yang mendorong karyawannya berkembang maju (Ivancevich *et al.*, 2007).

2. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah. Stres kerja yang positif memiliki intensitas yang rendah (M.K.Loo *et al.*, 2015). Karyawan Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah memiliki tekanan-tekanan kerja yang sifatnya masih rendah sampai menengah untuk membuat karyawan semangat dan merasa memiliki tanggung jawab sehingga kinerjanya bisa meningkat. Apabila tekanan kerja ini sama sekali tidak ada maka karyawannya akan bermalas-malasan sehingga kinerjanya menurun. Maka stres kerja yang terjadi ini disebut sebagai stres kerja yang berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.
  
3. Konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah. Menurut Adekola (2010) konflik dan stres kerja yang berpengaruh secara positif dapat menjadi pengaruh bagi pengembangan karir. Karyawan Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple* masing-masing memiliki pemikiran yang berbeda dalam menjalankan tugas mereka dalam perusahaan. Perusahaan juga memberikan tekanan-tekanan kerja yang sifatnya rendah sampai menengah untuk membuat karyawan semangat dan merasa memiliki tanggung jawab sehingga karirnya bisa meningkat dan dapat mengembangkan karirnya.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan, berikut ini adalah beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan:

1. Untuk membuat pengembangan karir (Y) karyawan pada Departemen *Cannery PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah* menjadi meningkat, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) yang dialami karyawan. Hal ini dilakukan untuk sebisa mungkin konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) yang dialami karyawan tetap berada pada tingkat sedang dan bisa memotivasi karyawannya untuk tetap bekerja dengan baik guna memperoleh hasil yang maksimal.
2. Perusahaan perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok, dan organisasi melalui kegiatan yang memotivasi seperti rekreasi, *outbond*, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang optimal guna mencapai karir yang semakin meningkat.

## **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan hendaknya perlu menambah jumlah sampel dan memperluas wilayah penelitian sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.



3. Hasil penelitian ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui adanya pengaruh konflik kerja dan stres kerja karyawan terhadap pengembangan karir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, Bola. 2011. *Career Planning and Career Management as Correlates for Carrer Development and Job Satisfaction A Case Study of Nigerian Bank Employees*. Journal Collage of Management & Social Science. Fountain University. Vol. 1 No.2. Pp. 100-112.
- Alves *et al.*, 2005. *Detection of extracellular protease in Mucorspecies*. *Rev Iberoam Micol*. Vol. 22. Pp. 114-117.
- Anantan, L dan Ellitan,L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Baron Robert A (1991). *Positive Effects of Conflict: A Cognitive Perspective*. Rensselaer Polytechnic Institute, Department of Psychology, Troy, New York. Vol. 4, No. 1. Pp. 25-26.
- Bohlander *et al.*, 2010. *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason*. South Western: Cengage Learning.
- Cooper, C. L. (2005). *The future of work: Careers, stress and well-being*. *Career Development International*. Vol. 10 Issue 5. Pp. 396-399.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen, Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djaali. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Edwards, A Julian. 2014. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*. Business School, The Open University, Milton Keynes, UK. Health and Safety Executive, Arden House, Newcastle upon Tyne, UK. Department od Psychology, University of Portmount, Portmount, UK. Vol. 22, No. 2. Pp. 96-107.
- Ekienabor E. E. 2016. *Impact Of Job Stress On Employees Productivity And Commitment*. Business Administration, Igbinedion University, Okada. Vol. 2. Pp. 124-133.
- Flippo B. Edwin. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga Jilid II.

- Giebels dan Janssen. 2005. *Conflict stress and reduced well-being at work: The buffering effect of third-party help*. University of Groningen, The Netherlands. Vol. 14. No. 2. Pp. 137-155.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ilies, R, *et al.*, 2011. *A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators*. Journal of Organizational Behavior. Vol. 32. Pp. 44–64.
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich M. John, *et al.*, 2007. *Organizational Behavior and Management. Seventh Editions, Terjemahan Jilid 1 oleh Gina Gania*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Kavanagh, Kevin. 2005. *Fungi Biology and Applications*. Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- M.K.Loo *et al.*, 2015. *The sources and the impacts of occupational stress among manufacturing workers*. Faculty of Management, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai. Vol. 2. No. 2. Pp. 166-173.
- Nouman, Muhammad *et al.*, 2011. *Conflicts and strategies for their resolution: A case of organizations operating in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol. 3. No. 5. Pp. 618-633.

- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta :Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stepen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Salemba Group.
- Scannell, Mary. 2010. *The Big Book of Conflict Resolution Games*. United States of America: McGraw – Hill Companies, Inc.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2010. Edisi 5 *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley @ Sons.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh*. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slocum J.W dan Hellriegel D. 2007. *Fundamentals of Organisational Behaviour*. California: Melissa S. Acunã.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudiro, Ahmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sonntag *et al.*, 2013. *Workplace conflict and employee well-being. The moderating role of detachment from work during off-job time*. Department of Psychology, University of Mannheim, Mannheim, Germany, and Department of Psychology, University of Konstanz, Konstanz, Germany. Vol. 24. No. 2. Pp. 166-183.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA
- Tony Wijaya. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi. 2001. *Teori dan Manajemen Konflik*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wijono. 2010. *Konflik Dalam Organisasi*. Semarang: Satya Wacana.